



Inspektorat Jenderal
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral



LAPORAN KINERJA

2025



itjen.esdm.go.id



DAFTAR ISI

Daftar Isi	2
Daftar Tabel	3
Daftar Gambar	5
Kata Pengantar	6
1 Pendahuluan	7
1.1 Latar Belakang.....	8
1.2 Tugas dan Fungsi Organisasi.....	8
1.3 Struktur Organisasi.....	9
1.4 Tujuan.....	9
1.5 Kewenangan.....	10
1.6 Tanggung Jawab.....	10
1.7 Sumber Daya Manusia	11
1.8 Isu Strategis	13
1.9 Sistematika Penyajian	15
2 Perencanaan Kinerja	17
2.1 Rencana Strategis	18
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	23
2.3 Alokasi Anggaran.....	30
3 Akuntabilitas Kinerja	31
3.1 Capaian Kinerja.....	32
3.2 Realisasi Anggaran.....	117
3.3 Efisiensi	123
4 Penutup	127

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sertifikasi Kompetensi Kualifikasi Nasional s.d. Tahun 2025.....	12
Tabel 1.2 Sertifikasi Kompetensi Kualifikasi Internasional s.d. Tahun 2025.....	13
Tabel 2.1 Target Indikator Sasaran I 2022 – 2025.....	24
Tabel 2.2 Target Indikator Sasaran II 2022–2025.....	25
Tabel 2.3 Target Indikator Sasaran III 2022 – 2025.....	26
Tabel 2.4 Target Indikator Sasaran IV 2022 – 2025.....	26
Tabel 2.5 Target Indikator Sasaran V 2022 – 2025.....	28
Tabel 2.6 Target Indikator Sasaran VI 2022 – 2025.....	30
Tabel 2.7 Pagu Anggaran Inspektorat Jenderal TA 2025.....	30
Tabel 3.1 Realisasi dan Capaian Sasaran I Tahun 2021 s.d. 2025.....	33
Tabel 3.2 Interval Skor Nilai Tingkat Maturitas.....	34
Tabel 3.3 Hasil Penilaian Mandiri Penyelenggaraan Maturitas SPIP KESDM Tahun 2025.....	38
Tabel 3.4 Hasil penjaminan kualitas penilaian maturitas SPIP.....	44
Tabel 3.5 Realisasi dan Capaian Sasaran II Tahun 2021 s.d. 2025.....	45
Tabel 3.6 Realisasi Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal Tahun 2021 s.d. 2025.....	47
Tabel 3.7 Hasil Olah Data Survei.....	48
Tabel 3.8 Matrik hasil evaluasi kapabilitas APIP oleh BPKP Tahun 2024.....	52
Tabel 3.9 Realisasi Level Internal Audit Capability Model (IACM) Tahun 2021 s.d. 2025.....	57
Tabel 3.10 Matrik Hasil Penilaian Mandiri IACM Tahun 2025.....	58
Tabel 3.11 Bench Marking Capaian IACM.....	59
Tabel 3.12 Realisasi dan Capaian Sasaran III Tahun 2021 s.d. 2025.....	62
Tabel 3.13 Hasil Evaluasi AKIP pada 11 Unit di Lingkungan KESDM.....	63
Tabel 3.14 Realisasi Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang Berkualitas 2025.....	65
Tabel 3.15 Realisasi dan Capaian Indeks Tata Laksana Pengawasan 2021 s.d. 2025.....	66
Tabel 3.16 Realisasi Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu Tahun 2025.....	69
Tabel 3.17 Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di Quality Assurance 2025.....	72
Tabel 3.18 Hasil Peer Review Internal tahun 2025 per Standar.....	74
Tabel 3.19 Hasil Perhitungan Paramater Indeks Tata Laksana Pengawasan Tahun 2025.....	77
Tabel 3.20 Rincian Realisasi Evaluasi AKIP Itjen 2025.....	81
Tabel 3.21 Perbandingan Hasil Penilaian Evaluasi AKIP Inspektorat Jenderal KESDM Tahun 2023– 2025.....	82
Tabel 3.22 Benchmark Kinerja Nilai SAKIP.....	84
Tabel 3.23 Realisasi dan Capaian Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal 2021 s.d. 2025.....	87
Tabel 3.24 Realisasi dan Capaian Sasaran IV 2021 s.d. 2025.....	87
Tabel 3.25 Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM Tahun 2023 dan 2024.....	88
Tabel 3.26 Hasil Evaluasi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Tahun 2024 – LKE KEMENPANRB.....	89
Tabel 3.27 Realisasi dan Capaian Indeks RB Inspektorat Jenderal 2025.....	90
Tabel 3.28 Benchmarking dengan Kementerian PUPR.....	90
Tabel 3.29 Realisasi dan Capaian Sasaran V Tahun 2021 s.d. 2025.....	93
Tabel 3.30 Realisasi dan Capaian Nilai Evaluasi Kelembagaan Tahun 2021 s.d. 2025.....	97
Tabel 3.31 Capaian IP ASN Tahun 2021 s.d. 2025.....	99
Tabel 3.32 Benchmark Kinerja IP ASN.....	100

Tabel 3.33 Realisasi dan Capaian IP ASN Inspektorat Jenderal Tahun 2021 s.d. 2025	100
Tabel 3.34 Target dan Capaian Sasaran VI Tahun 2021 s.d. 2025	103
Tabel 3.35 Indikator dan Bobot Penilaian IKPA	104
Tabel 3.36 Realisasi dan Capaian Nilai IKPA Tahun 2021 s.d. 2025.....	105
Tabel 3.37 Capaian Nilai IKPA Tahun Anggaran 2022 - 2025	105
Tabel 3.38 Capaian Nilai IKPA Tahun Anggaran 2025	106
Tabel 3.39 Benchmark Kinerja Nilai IKPA Tahun 2025	110
Tabel 3.40 Perbandingan Indikator IKPA	111
Tabel 3.41 Realisasi dan Capaian Pelaksanaan Reviu LK yang Berkualitas 2025	116
<i>Tabel 3.42 Pagu Anggaran Inspektorat Jenderal TA 2025.....</i>	<i>117</i>
Tabel 3.43 Realisasi Anggaran 2025 per Jenis Belanja.....	119
<i>Tabel 3.44 Realisasi Anggaran 2021- 2025.....</i>	<i>120</i>
<i>Tabel 3.45 Klasifikasi Nilai Efisiensi.....</i>	<i>124</i>

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal	9
Gambar 1.2 Kekuatan Pegawai Itjen KESDM sampai dengan Tahun 2025	12
Gambar 1.3 Sertifikasi Pegawai Inspektorat Jenderal Kualifikasi Nasional s.d. Tahun 2025	12
Gambar 1.4 Sertifikasi Kompetensi Fungsional Auditor s.d. Tahun 2025	13
Gambar 2.1 Peta Strategi Kementerian ESDM.....	18
Gambar 2.2 Peta Strategis Inspektorat Jenderal 2025–2029	21
Gambar 3.1 Penjaminan Kualitas Maturitas SPIP	45
Gambar 3.2 Realisasi Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal Tahun 2021 s.d. Tahun 2025	47
Gambar 3.3 Monitoring Capaian Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal	49
Gambar 3.4 Monitoring dan Evaluasi Area of Improvement Kapabilitas APIP Tahun 2024.....	61
Gambar 3.5 Kick Off Meeting Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP 2025	61
Gambar 3.6 Pelaksanaan reviu LAKIN Kementerian ESDM Tahun 2025	65
Gambar 3.7 Pelaksanaan Evaluasi Mandiri SAKIP yang berkualitas Tahun 2025	66
Gambar 3.8 Tindak Lanjut Temuan Itjen.....	67
Gambar 3.9 Tindak Lanjut Temuan BPK pada Ditjen Migas, Ditjen Minerba, dan Badan Geologi	69
Gambar 3.10 Reviu atas Penerapan Sistem Pengendalian Intern dan Reviu Pengelolaan Kas di Bendahara pada unit deskwork Inspektorat IV	70
Gambar 3.11 Kegiatan Konsultansi dan Pendampingan.....	72
Gambar 3.12 Pelaksanaan Peer Review Pihak Internal tahun 2025.....	77
Gambar 3.13 Monitoring Capaian Kinerja Inspektorat Jenderal	86
Gambar 3.14 Pelaksanaan One on One Meeting Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Inspektorat Jenderal KESDM.....	87
Gambar 3.15 Identifikasi Perubahan Proses Bisnis Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM	96
Gambar 3.16 Capaian IP ASN Tahun 2025 pada Aplikasi SIPEG.....	99
Gambar 3.17 Diklat OSL.....	101
Gambar 3.18 Jam Pimpinan Inspektur Jenderal dan Penguatan Core Values ASN "BerAKHLAK"	101
Gambar 3.19 Pelaksanaan Dialog Kinerja	101
Gambar 3.20 Penentuan Proyeksi Target dan Capaian Output Inspektorat Jenderal TA 2025	109
Gambar 3.21 Monev Capaian Output TA 2025	109
Gambar 3.22 Pelaksanaan Reviu LK	117
Gambar 3.23 Rapat Optimalisasi Penggunaan Anggaran dan Rapat Evaluasi Anggaran	121

KATA PENGANTAR



Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2025. Laporan Kinerja ini merupakan instrumen akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterpaduan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja Inspektorat Jenderal dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian ESDM.

Tahun 2025 merupakan periode transisi strategis bagi Inspektorat Jenderal seiring berakhirnya Rencana Strategis Inspektorat Jenderal Tahun 2020–2024. Penetapan Rencana Strategis Kementerian ESDM Tahun 2025–2029 pada 30 Desember 2025, yang diikuti dengan penetapan Rencana Strategis Inspektorat Jenderal pada 31 Desember 2025, menyebabkan pelaksanaan dan pengukuran kinerja Tahun 2025 belum sepenuhnya dapat mengacu pada indikator kinerja baru. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja Tahun 2025 tetap menggunakan Indikator Kinerja Tahun 2024 sebagai indikator transisi, dengan menjaga kesinambungan pengukuran kinerja, keterbandingan capaian (*comparability*), serta akuntabilitas pelaporan kinerja dan tetap mencerminkan kinerja substantif Inspektorat Jenderal serta mendukung keberlanjutan peningkatan kualitas pengawasan intern secara konsisten, terukur, dan terdokumentasi

Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian kinerja yang disajikan dalam laporan ini merupakan hasil realisasi atas target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Inspektorat Jenderal Tahun 2025. Selain sebagai bentuk pertanggungjawaban, laporan ini juga bertujuan untuk memberikan informasi yang transparan, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pemangku kepentingan.

Kami berharap laporan ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja secara berkelanjutan, termasuk untuk mengidentifikasi area perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM. Inspektorat Jenderal berkomitmen untuk terus memperkuat kualitas layanan melalui penyelarasan sasaran, indikator kinerja yang terukur dan relevan, serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja dalam pengambilan Keputusan.

Saya menyampaikan apresiasi kepada seluruh jajaran Inspektorat Jenderal dan pemangku kepentingan atas kontribusinya dalam pencapaian kinerja Tahun 2025. Semoga Laporan Kinerja ini dapat menjadi sarana akuntabilitas yang andal dalam mendorong peningkatan kinerja, efektivitas pengawasan, dan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berorientasi hasil di lingkungan Kementerian ESDM.

Inspektur Jenderal

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Yudhiawan'.

Yudhiawan

BAB I

Pendahuluan



1.1 Latar Belakang

Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) senantiasa melakukan perbaikan untuk mewujudkan pengawasan yang memberi nilai tambah dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Kementerian ESDM. Sesuai dengan praktik terbaik audit internal yang berlaku secara internasional, nilai tambah tersebut dicerminkan oleh peningkatan efektivitas tata kelola, proses manajemen risiko, dan pengendalian intern. Itjen terus meningkatkan kapasitas dan perannya sebagai *strategic partner* dan *trusted advisor*.

Inspektorat Jenderal sebagai lembaga publik perlu menyampaikan laporan atas pelaksanaan APBN sebagai bentuk perwujudan asas akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan salah satu asas penyelenggaraan *good governance* yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Laporan kinerja tahun 2025 merupakan penjabaraan dari capaian-capaian target indikator kinerja Itjen dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama tahun 2025 sesuai dengan Perjanjian Kinerja 2025. Laporan Kinerja memberikan pandangan mendalam terhadap sejauh mana tujuan telah tercapai, hambatan yang dihadapi, dan dampak yang dihasilkan, serta sebagai pemacu peningkatan kinerja setiap bagian di lingkungan Inspektorat Jenderal.

Laporan kinerja ini memberikan gambaran sejauh mana target dan komitmen telah tercapai serta kinerja pengawasan Inspektorat Jenderal sudah sejalan dengan penerapan kode etik dan standar audit yang dikeluarkan oleh organisasi profesi auditor intern pemerintah Indonesia (AAIPI).

Selain itu, Laporan Kinerja merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2 Tugas dan Fungsi Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Menteri ESDM Nomor 12 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian ESDM. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Inspektorat Jenderal KESDM menjalankan fungsi:

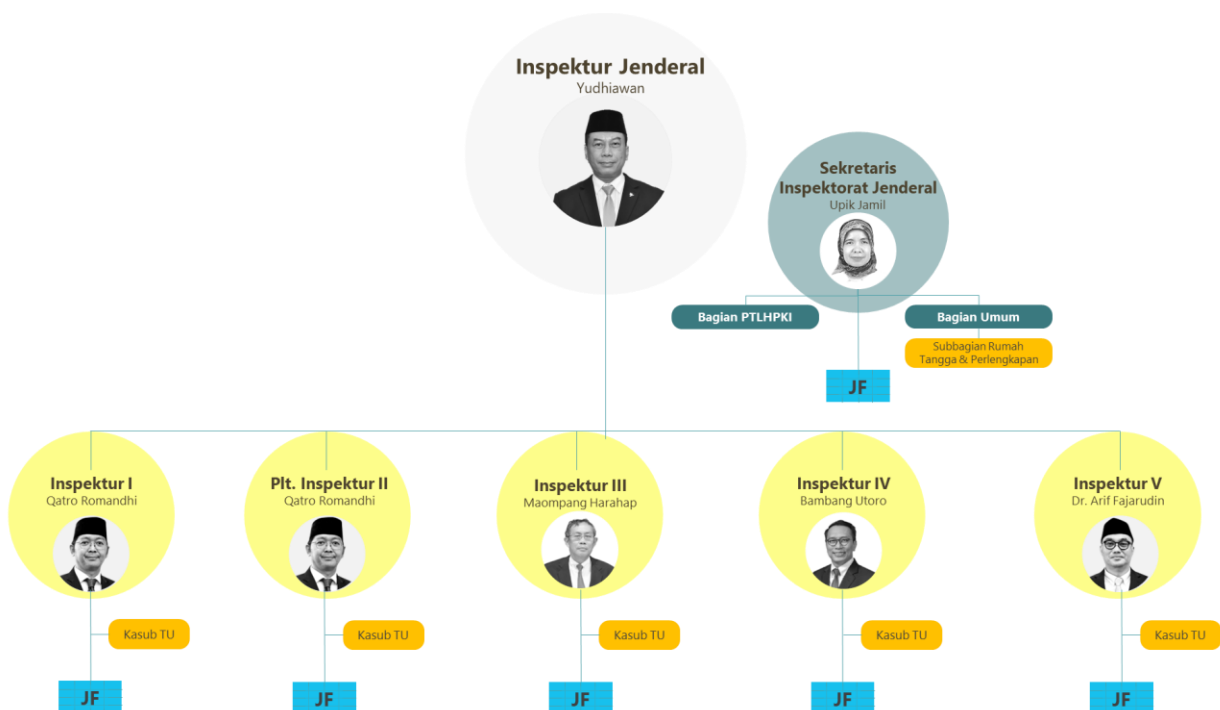
1. penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern di lingkungan Kementerian;
2. pelaksanaan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya di lingkungan Kementerian;
3. pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri;
4. penyusunan laporan hasil pengawasan di lingkungan Kementerian;
5. pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal; dan
6. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

1.3 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri ESDM Nomor 12 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, struktur organisasi Inspektorat Jenderal terdiri dari:

1. Sekretariat Inspektorat Jenderal;
2. Inspektorat I;
3. Inspektorat II;
4. Inspektorat III;
5. Inspektorat IV;
6. Inspektorat V.

Adapun struktur organisasi Inspektorat Jenderal adalah sebagaimana gambar berikut:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal

1.4 Tujuan

Tujuan dari penyelenggaraan Pengawasan Intern oleh Inspektorat Jenderal adalah mewujudkan pengawasan yang memberi nilai tambah untuk membangun kapasitas organisasi guna memastikan pencapaian tujuan strategis Kementerian melalui peningkatan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian intern, dan tata kelola, serta peningkatan akuntabilitas kinerja aparatur di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

1.5 Kewenangan

Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam menyelenggarakan Pengawasan Intern mempunyai wewenang:

- a. mengakses seluruh data dan informasi, sistem informasi, catatan, dokumentasi, aset (fasilitas), dan personel yang diperlukan sehubungan dengan pelaksanaan tugas pengawasan intern baik dalam bentuk dokumen fisik, dokumen elektronik dan atau bentuk lainnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. melakukan komunikasi secara langsung dengan pejabat pada Unit Organisasi/Satuan Kerja/Unit Pelaksana dan pegawai lain yang diperlukan dalam pelaksanaan pengawasan intern untuk memastikan bahwa semua informasi yang relevan dan penting dapat diakses dan diverifikasi;
- c. menyampaikan laporan hasil pengawasan kepada pihak yang diawasi atas nama Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral;
- d. melakukan konsultasi dengan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral dan berkoordinasi dengan Pimpinan lainnya di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
- e. melaksanakan diskusi secara berkala dengan unit utama di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk melakukan koordinasi dengan auditor eksternal;
- f. meminta dan memperoleh dukungan dan/atau asistensi yang diperlukan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam rangka pelaksanaan fungsi pengawasan intern;
- g. mengalokasikan sumber daya Inspektorat Jenderal serta menetapkan frekuensi, objek, dan lingkup pengawasan intern serta menerapkan teknik-teknik yang diperlukan untuk memenuhi tujuan pengawasan intern;
- h. mendorong percepatan penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan internal dan eksternal, dalam kurun waktu 60 (enam puluh) hari;
- i. meneruskan atau melimpahkan temuan yang berindikasi tindak pidana korupsi, kolusi, nepotisme atau tindak pidana lainnya kepada Aparat Penegak Hukum atas persetujuan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral.

1.6 Tanggung Jawab

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Pengawasan Intern, Inspektorat Jenderal bertanggung jawab untuk:

- a. secara terus menerus mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme auditor, serta kualitas proses dan hasil pengawasan intern dengan mengacu pada praktik terbaik dan standar audit yang berlaku, termasuk meningkatkan kapabilitas tata kelola, manajemen risiko, dan kepatuhan;
- b. melaksanakan tugas pengawasan secara proaktif dan inovatif untuk membantu unit eselon I mengembangkan terobosan pelaksanaan tugas dalam rangka memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan strategis Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral;
- c. menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan kebijakan dan prosedur kegiatan pengawasan intern yang berbasis risiko, dengan mempertimbangkan skala prioritas, sasaran pengawasan, ketersediaan sumber daya, dan potensi dampak risiko yang teridentifikasi;
- d. menjamin kecukupan, kapabilitas dan ketersediaan sumber daya pengawasan termasuk sumber daya manusia yang kompeten, teknologi, dan akses data yang relevan untuk mendukung Pengawasan Intern yang optimal;

- e. menjaga kerahasiaan data dan informasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengawasan intern kecuali ditentukan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- f. melakukan pemantauan dan penilaian tindak lanjut hasil pengawasan intern dan mengkoordinasikan pemantauan dan penilaian penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK dengan auditi;
- g. menyampaikan laporan hasil pengawasan secara berkala terkait penyelenggaraan fungsi Pengawasan Intern kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, termasuk menjadikan data analitik hasil pengawasan intern sebagai sistem pendukung pengambilan keputusan strategis bagi Menteri jika diperlukan.

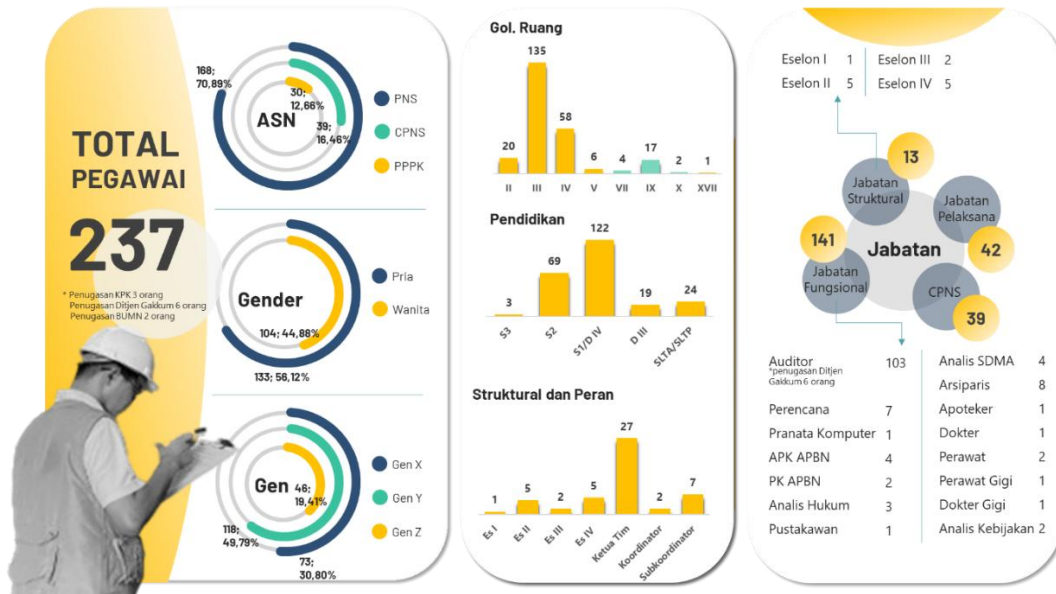
1.7 Sumber Daya Manusia

Sampai dengan Tahun 2025, Inspektorat Jenderal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya didukung oleh sebanyak 237 pegawai, yang terdiri atas 133 pegawai laki-laki dan 104 pegawai perempuan. Jumlah tersebut mencakup Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan Terhitung Mulai Tanggal (TMT) pengangkatan pada bulan Mei 2025, serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan TMT pada Oktober 2025.

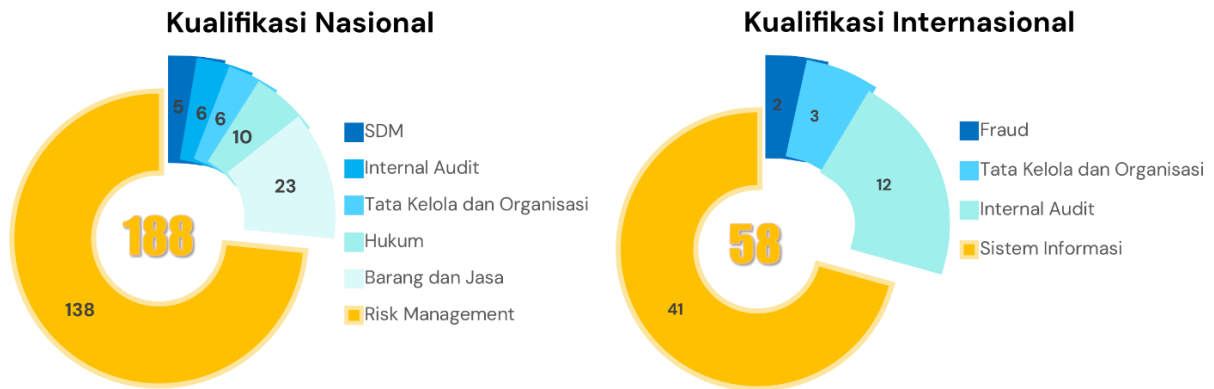
Dari sisi kualifikasi pendidikan, mayoritas pegawai Inspektorat Jenderal berlatar belakang pendidikan Strata 1 (S1), disusul oleh lulusan Strata 2 (S2), sementara jumlah pegawai dengan latar belakang pendidikan di bawah S1 atau di atas S2 masih relatif kecil. Komposisi ini mencerminkan kesiapan sumber daya manusia Inspektorat Jenderal dalam menjawab tantangan pengawasan yang semakin kompleks dan dinamis, serta menjadi indikator penting dalam upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi aparatur pengawasan di lingkungan Kementerian ESDM.

Selain itu, Inspektorat Jenderal juga didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, yang dibuktikan dengan kepemilikan berbagai sertifikasi profesi baik tingkat nasional maupun internasional. Sertifikasi tersebut mencerminkan penguasaan terhadap standar dan praktik terbaik dalam pengawasan intern, manajemen risiko, serta tata kelola pemerintahan. Beberapa sertifikasi yang dimiliki antara lain: Certified Fraud Examiner (CFE), Certified Risk Management Professional (CRMP), Certified Financial Risk Analyst (CFRA), Certified Government Auditing Professional (CGAP), Certified Lead Auditor (CLA), Certified Risk Management Officer (CRMO), Certified Risk Governance Professional (CRGP), Certification in Control Self-Assessment (CCSA), Qualified Internal Auditor (QIA), Qualified Government Internal Auditor (QGIA), Certified Human Capital Manager (CHCM), serta berbagai sertifikasi profesional lainnya yang relevan.

Kepemilikan sertifikasi tersebut tidak hanya meningkatkan kredibilitas dan kapabilitas pengawas intern, tetapi juga memperkuat peran Inspektorat Jenderal sebagai aparat pengawasan intern pemerintah yang andal, independen, dan berintegritas dalam mendukung pencapaian tujuan Kementerian ESDM.



Gambar 1.2 Kekuatan Pegawai Itjen KESDM sampai dengan Tahun 2025



Gambar 1.3 Sertifikasi Pegawai Inspektorat Jenderal Kualifikasi Nasional s.d. Tahun 2025

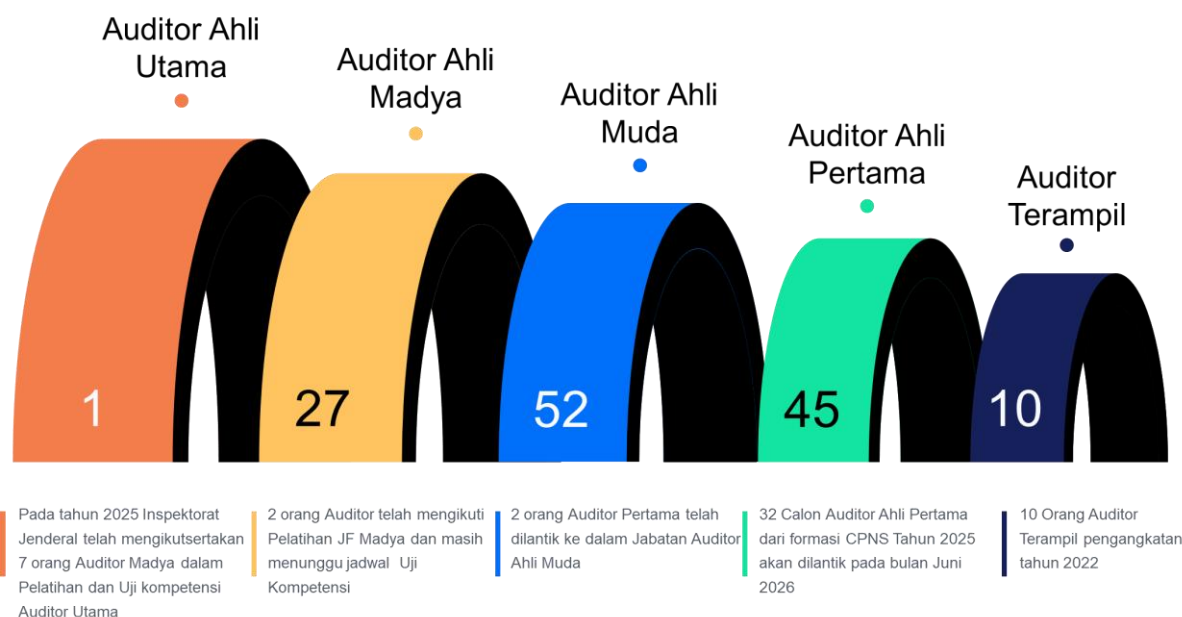
Tabel 1.1 Sertifikasi Kompetensi Kualifikasi Nasional s.d. Tahun 2025

Kategori	Kualifikasi Nasional	Subtotal
Barang dan Jasa	PPBJ (Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah)	23
Hukum	CLA (Certified Legal Auditor)	7
Hukum	CMLC (Certified Mining Legal Consultant)	2
Hukum	Legal Professional	1
Internal Audit	QGIA (Qualified Government Internal Auditor)	6
Risk Management	CGRE (Certified Government Risk Executive)	1
Risk Management	CRGP (Certified Risk Government Professional)	7
Risk Management	CRMO (Certified Risk Management Officer)	6
Risk Management	CRMP (Certified Risk Management Professional)	63
Risk Management	CROP (Certified Risk Officer in Public Sector)	21
Risk Management	CRPP (Certified Risk Officer in Public Sector)	39
Risk Management	QRMA (Qualified Risk Management Analyst)	1
SDM	CHCM (Certified Human Capital Management)	1
SDM	CKPIP (Certified KPI Professional)	1
SDM	Human Capital Management Certification	2

Kategori	Kualifikasi Nasional	Subtotal
SDM	Supervisor SDM	1
Tata Kelola dan Organisasi	CGAA (Certified Government Accounting Associate)	1
Tata Kelola dan Organisasi	CGAE (Certified Government Accounting Expert)	1
Tata Kelola dan Organisasi	CSRA (Certified Sustainability Practitioner)	1
Tata Kelola dan Organisasi	CSRS (Certified Sustainability Report Specialist)	1
Tata Kelola dan Organisasi	Manajemen Energi	1
Tata Kelola dan Organisasi	Asesor Kompetensi Madya Pembangkit Tenaga Listrik	1

Tabel 1.2 Sertifikasi Kompetensi Kualifikasi Internasional s.d. Tahun 2025

Kategori	Kualifikasi Nasional	Subtotal
Fraud	CFE (Certified Fraud Examiner)	2
Internal Audit	CIA (Certified Internal Auditor)	12
Sistem Informasi	CDA (Certified Power BI for Data Analytic)	1
Sistem Informasi	CDSP (Certified Data Scientist Practitioner)	1
Sistem Informasi	IT Security And Compliance (IT Auditor)	39
Tata Kelola dan Organisasi	CSP (Certified Sustainability Practitioner)	1
Tata Kelola dan Organisasi	GRIC (Global Reporting Initiative Certified)	1
Tata Kelola dan Organisasi	SCL (SDGs Certified Leader)	1



Gambar 1.4 Sertifikasi Kompetensi Fungsional Auditor s.d. Tahun 2025

1.8 Isu Strategis

Penguatan Peran dan Kapabilitas APIP dalam Mendukung Tata Kelola Sektor ESDM

Tahun 2025 merupakan periode transisi Inspektorat Jenderal berperan memastikan bahwa proses transisi kebijakan, sasaran, dan indikator kinerja tetap berorientasi pada pencapaian hasil (outcome), serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan akuntabilitas dan kinerja

pembangunan sektor ESDM. Tantangan utama yang dihadapi Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral adalah memperkuat peran dan kapabilitasnya sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang adaptif, berbasis risiko, dan mampu memberikan nilai tambah dalam mendukung tata kelola sektor ESDM yang semakin kompleks dan dinamis. Tantangan ini muncul seiring dengan meningkatnya skala, kompleksitas, serta sensitivitas kebijakan dan program sektor ESDM yang memiliki dampak strategis terhadap perekonomian nasional, keberlanjutan lingkungan, dan kesejahteraan masyarakat.

Perkembangan pembangunan sektor ESDM telah ditetapkan pada Renstra Kementerian ESDM Tahun 2025–2029 menekankan pencapaian hasil pembangunan antara lain melalui transformasi energi menuju energi bersih, penguatan ketahanan dan kemandirian energi nasional, pengelolaan sumber daya mineral strategis, percepatan hilirisasi industri, serta penguatan tata kelola sektor ESDM yang berkelanjutan dan berintegritas. Penajaman sasaran strategis tersebut membentuk profil risiko yang semakin kompleks dan berdampak langsung terhadap pencapaian hasil pembangunan. Oleh karena itu, pengawasan intern diarahkan tidak hanya pada kepatuhan terhadap proses dan regulasi, tetapi pada sejauh mana kebijakan, program, dan kegiatan mampu menghasilkan outcome yang terukur, relevan, dan berkelanjutan, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Dalam konteks ini, pengawasan intern dituntut untuk mampu membaca dinamika risiko secara komprehensif dan terintegrasi dengan proses pengambilan keputusan manajerial.

Kondisi tersebut menegaskan bahwa peran Inspektorat Jenderal tidak lagi terbatas pada pengawasan yang berorientasi pada kepatuhan dan tindakan korektif semata, melainkan berkembang sebagai mitra strategis pimpinan dalam menjaga keterkaitan yang utuh (line of sight) antara perencanaan, pelaksanaan, dan capaian kinerja. Penguatan fungsi assurance dan advisory dilaksanakan melalui penerapan pengawasan berbasis risiko dan berbasis kinerja, dengan fokus pada identifikasi faktor pengungkit (key drivers) serta hambatan utama pencapaian hasil (outcome). Dalam kerangka tersebut, Inspektorat Jenderal berperan memberikan peringatan dini (early warning) atas potensi ketidaktercapaian sasaran Renstra, ketidaktepatan perumusan dan implementasi indikator kinerja, serta kelemahan sistem pengendalian intern yang berdampak langsung terhadap kualitas hasil pembangunan.

Di sisi lain, meningkatnya tuntutan terhadap kualitas hasil (outcome) pembangunan sektor ESDM mendorong penguatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan kapabilitas APIP secara terarah dan berkelanjutan. Dalam keterbatasan sumber daya pengawasan, Inspektorat Jenderal menajamkan prioritas pengawasan pada program dan kegiatan strategis yang memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian sasaran Renstra, dengan fokus pada peningkatan kualitas rekomendasi pengawasan yang relevan, aplikatif, dan berorientasi perbaikan sistem. Penguatan pengawasan tersebut diarahkan untuk meningkatkan efektivitas tindak lanjut hasil pengawasan yang tercermin dari tingkat penyelesaian rekomendasi serta kualitas perbaikan yang dihasilkan, sekaligus mendorong peningkatan tingkat maturitas SPIP pada unit kerja. Melalui pendekatan pengawasan berbasis risiko, pemanfaatan teknologi informasi dan analisis data, serta peningkatan kompetensi auditor pada isu-isu strategis sektor ESDM, pengawasan intern diharapkan memberikan kontribusi nyata terhadap perbaikan tata kelola dan pencapaian hasil pembangunan sektor ESDM.

Menjawab tantangan tersebut, Inspektorat Jenderal diarahkan untuk menyelaraskan perencanaan pengawasan dengan sasaran dan indikator kinerja berbasis hasil (outcome) dalam Renstra

Kementerian ESDM Tahun 2025–2029, serta mengembangkan pengawasan berbasis risiko dan berbasis data secara sistematis. Penguatan sinergi dengan unit kerja difokuskan untuk memastikan ketercapaian hasil pembangunan melalui peningkatan kualitas rekomendasi pengawasan, efektivitas tindak lanjut hasil pengawasan, dan peningkatan maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Dalam kerangka tersebut, pengawasan intern ditempatkan sebagai instrumen strategis yang tidak hanya menilai kepatuhan dan keluaran (output), tetapi secara aktif mendorong perbaikan kebijakan dan tata kelola yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas outcome sektor ESDM.

Dengan penguatan peran dan kapabilitas APIP yang berorientasi hasil (outcome), Inspektorat Jenderal diharapkan mampu memberikan nilai tambah yang terukur melalui peningkatan kualitas rekomendasi pengawasan, efektivitas tindak lanjut hasil pengawasan, dan peningkatan maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam mendukung pencapaian sasaran Renstra Kementerian ESDM Tahun 2025–2029. Pendekatan ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas belanja negara dan penguatan akuntabilitas kinerja Kementerian ESDM, serta menjadi fondasi penting dalam mewujudkan tata kelola sektor ESDM yang efektif, berintegritas, dan berkelanjutan, sejalan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menuju predikat kinerja yang semakin baik.

1.9 Sistematika Penyajian

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja. Laporan Kinerja ini berisikan 4 (empat) bab yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan

Pada Bab ini disajikan penjelasan secara ringkas profil Inspektorat Jenderal KESDM, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi, maksud dan tujuan laporan kinerja ini, format dan sistematika pelaporan.

BAB II Perencanaan Kinerja

Bab ini merupakan penjelasan secara ringkas dokumen perencanaan yang menjadi dasar pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran yang dilaksanakan Inspektorat Jenderal di Tahun 2025, meliputi Renstra Inspektorat Jenderal dan Perjanjian Kinerja Inspektorat Jenderal Tahun 2025.

BAB III Akuntabilitas Kinerja

Pada Bab ini dijelaskan capaian kinerja yang telah dicapai oleh Inspektorat Jenderal pada Tahun 2025, perbandingan capaian kinerja tahun sebelumnya dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis Inspektorat Jenderal KESDM, analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dan akan dilakukan ditahun berikutnya.

BAB IV

Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan singkat dari capaian kinerja Inspektorat Jenderal KESDM pada Tahun 2025 serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja.

BAB II

Perencanaan Kinerja



2.1 Rencana Strategis

Kementerian ESDM telah menetapkan Rencana Strategis Kementerian ESDM Tahun 2025–2029 melalui Peraturan Menteri ESDM Nomor 20 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2025–2029, dan telah selaras dengan RPJMN 2025–2029.

Berdasarkan hal tersebut, bahwa dalam rangka mendukung visi dan misi Presiden, maka Visi Kementerian ESDM tahun 2025–2029 adalah “Terwujudnya Swasembada Energi dan Hilirisasi Sumber Daya Mineral yang Berkelanjutan untuk Mendukung Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”.

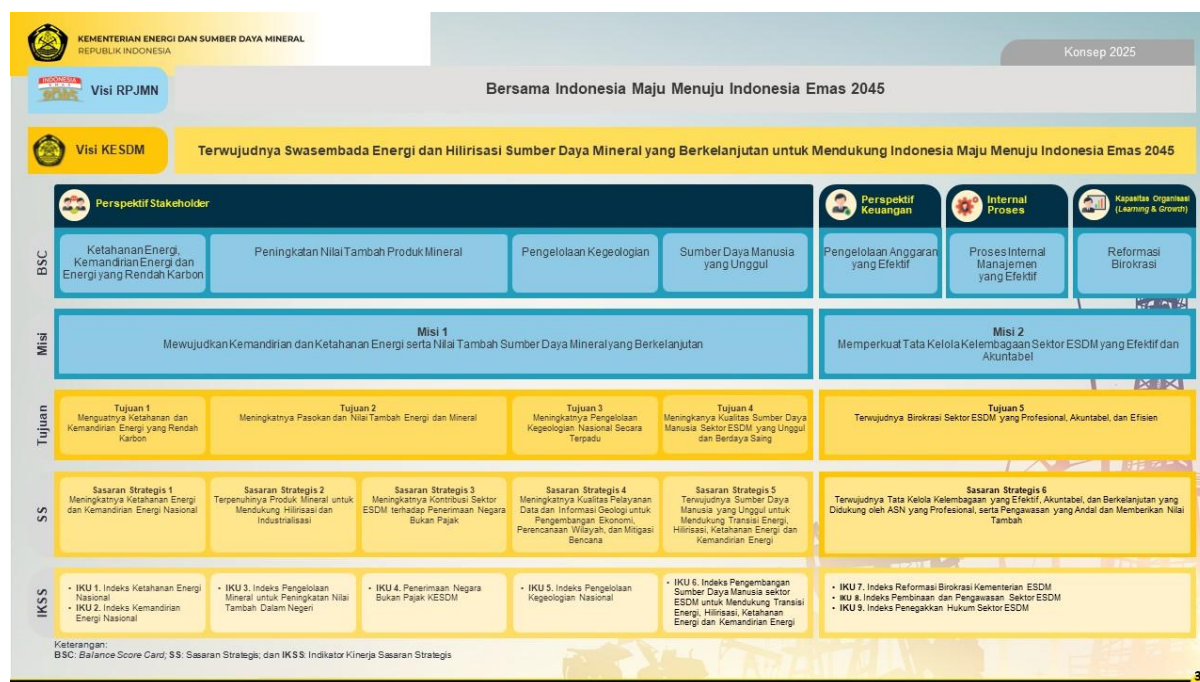
Untuk mencapai visi swasembada energi dan hilirisasi sumber daya mineral yang berkelanjutan dalam rangka mewujudkan Indonesia maju menuju Indonesia emas 2045 maka disusun misi Kementerian ESDM tahun 2025–2029 sebagai berikut.

Misi-1: Mewujudkan Ketahanan dan Kemandirian Energi dan Nilai Tambah Sumber Daya Mineral yang Berkelanjutan.

Misi-2: Memperkuat Tata Kelola Kelembagaan Sektor ESDM yang Efektif dan Akuntabel.

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut di atas, serta mendukung prioritas nasional, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) menetapkan 6 (enam) sasaran strategis dengan 9 (sembilan) indikator kinerja utama beserta targetnya dari tahun 2025 hingga tahun 2029. Rumusan indikator kinerja memerhatikan indikator kinerja yang terkait dengan KESDM dalam RPJMN Tahun 2025–2029. Pada periode perencanaan 2025–2029, Kementerian ESDM juga memiliki 6 program yang telah ditetapkan yakni program energi dan ketenagalistrikan, program pertambangan mineral dan batubara, program mitigasi dan pelayanan geologi, program pendidikan dan pelatihan vokasi, program dukungan manajemen, serta program penegakan dan pelayanan hukum sektor ESDM.

Sasaran strategis disusun berdasarkan Metode *Balanced Scorecard* dengan empat perspektif yaitu *stakeholders perspective*, *financial perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*, sebagaimana tergambar pada peta strategi berikut:



Gambar 2.1 Peta Strategi Kementerian ESDM

Berikut ini merupakan gambaran secara umum transformasi Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Kementerian ESDM dari periode 2020–2024 ke 2025–2029.

No	IKU Tahun 2025 Renstra 2020 – 2024 (Semula)	IKU Tahun 2025 Renstra 2025 – 2029 (Menjadi)
1	Indeks Kemandirian Energi Nasional (skala 100)	Indeks Kemandirian Energi Nasional (skala 10)
2	Indeks Ketahanan Energi Nasional (skala 100)	Indeks Ketahanan Energi Nasional (skala 10)
3	Indeks Pasokan Mineral untuk Peningkatan Nilai Tambah Dalam Negeri	Indeks Pengelolaan Mineral untuk Peningkatan Nilai Tambah Dalam Negeri (Skala 100)
4	Indeks Mitigasi Bencana Geologi	Indeks Pengelolaan Kegeologian Nasional (Skala 5)
5	Jumlah Pengembangan SDM yang Kompeten dan Profesional	Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia sektor ESDM untuk Mendukung Transisi Energi, Hilirisasi, Ketahanan Energi dan Kemandirian Energi (Skala 100)
6	Persentase Realisasi Penerimaan PNBP	Penerimaan Negara Bukan Pajak KESDM (%)
7	Persentase Realisasi Investasi	Dihapuskan
8	Indeks Kepuasan Layanan Sektor ESDM	Menjadi parameter utama dalam Indeks Tata Kelola Birokrasi, mendukung Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM (Skala 100)
9	Indeks Kualitas Kebijakan	Indikator meso pada Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM (Skala 100)
10	Indeks Implementasi Kebijakan	Dihapus
11	Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan	Indeks Pembinaan dan Pengawasan Sektor ESDM (Skala 100)
12	Tingkat Maturitas SPIP	Menjadi parameter utama dalam Indeks Tata Kelola Birokrasi, mendukung Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM (Skala 100)
13	Nilai SAKIP KESDM	Menjadi parameter utama dalam Indeks Tata Kelola Birokrasi, mendukung Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM (Skala 100)
14	Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM (Skala 100)
15	Nilai Evaluasi Kelembagaan	Indikator meso pada Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM (Skala 100)
16	Indeks Profesionalitas ASN	Dihapuskan (BKN tidak lagi mengukur indikator Indeks Profesionalitas ASN)
17	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Indikator meso pada Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM (Skala 100)

No	IKU Tahun 2025 Renstra 2020 – 2024 (Semula)	IKU Tahun 2025 Renstra 2025 – 2029 (Menjadi)
18	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Menjadi parameter utama dalam Indeks Tata Kelola Birokrasi, mendukung Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM (Skala 100), berubah menjadi Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (NKA)
19	Opini BPK RI atas Laporan Keuangan KESDM	Indikator meso pada Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM (Skala 100)

Mengacu pada Peraturan Menteri ESDM Nomor 20 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2025–2029 dan Rencana Strategis Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020–2024, Inspektorat Jenderal telah menetapkan Visi dan Misi yang sejalan dengan Visi dan Misi Kementerian ESDM. Dalam rangka menjalankan visi dan misi Kementerian ESDM, Inspektorat Jenderal mempunyai visi “Menjadi Mitra Strategis yang Andal untuk Mendukung Tata Kelola, Pengelolaan Risiko, dan Kepatuhan yang Efektif guna Meraih Kepercayaan Publik dalam Pengelolaan Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral.” Visi ini diwujudkan secara terstruktur melalui misi-misi yang telah ditetapkan oleh Inspektorat Jenderal:

Misi 1: memperkuat pengelolaan risiko dan kepatuhan serta mendukung penerapan tata kelola yang baik untuk mencapai tujuan strategis Kementerian dan agenda Prioritas Nasional.

Misi 2: meningkatkan efektifitas Sistem Pengendalian Internal, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian sesuai dengan prinsip pemerintahan yang bersih.

Misi 3: mendukung pencapaian kedaulatan energi dan pembangunan berkelanjutan serta membangun kepercayaan publik dengan menjadi mitra strategis Kementerian yang dinamis, efektif, dan efisien dalam mengidentifikasi dan mengantisipasi risiko, peluang, serta tantangan.

Misi 4: membangun budaya integritas dan kepatuhan serta standar etika untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang.

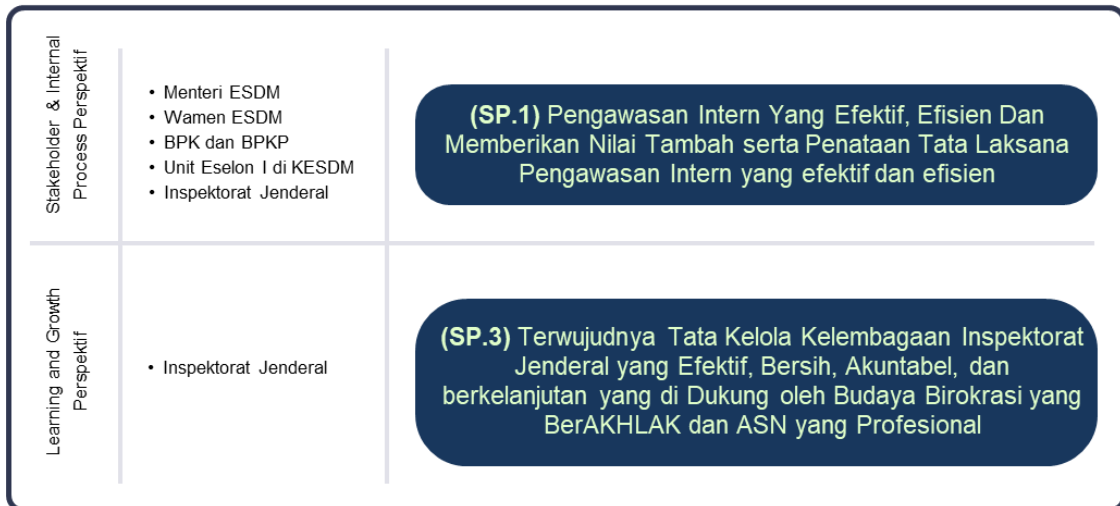
Misi 5: meningkatkan kapabilitas Pengawasan Intern dengan mendorong pengembangan kompetensi auditor yang berintegritas, kompeten dan profesional.

Visi dan Misi Inspektorat Jenderal ditetapkan untuk mencapai tujuan Mewujudkan pengawasan yang memberi nilai tambah untuk membangun kapasitas organisasi guna memastikan pencapaian tujuan strategis Kementerian melalui peningkatan efektifitas proses manajemen risiko, pengendalian intern, dan tata kelola, serta peningkatan akuntabilitas kinerja aparatur di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan sebagaimana disebutkan di atas, Inspektorat Jenderal menetapkan 2 sasaran strategis sebagai berikut:

1. Pengawasan Intern yang Efektif, Efisien dan Memberikan Nilai Tambah serta Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang Efektif dan Efisien serta Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang Berkualitas; dan
2. Terwujudnya Tata Kelola Kelembagaan Inspektorat Jenderal yang Efektif, Bersih, Akuntabel, dan Berkelanjutan yang di Dukung oleh Budaya Birokrasi yang berAKHLAK dan ASN yang Profesional.

Sasaran program disusun berdasarkan Metode *Balanced Scorecard* dengan empat perspektif yaitu *stakeholders perspective*, *internal process perspective*, dan *financial perspective/learning and growth perspective*, sebagaimana tergambar pada peta strategi berikut



Gambar 2.2 Peta Strategis Inspektorat Jenderal 2025-2029

Berikut ini merupakan gambaran secara umum transformasi Sasaran Program dan Indikator Kinerja Utama Inspektorat Jenderal dari periode 2020-2024 ke 2025-2029.

No	IKP Tahun 2025 Renstra 2020 – 2024 (Semula)	IKP Tahun 2025 Renstra 2025 – 2029 (Menjadi)
1	<p>Sasaran Program 1: Pengawasan Intern yang Efektif, Efisien dan Memberikan Nilai Tambah: Indikator Kinerja Program 1: - Tingkat Maturitas SPIP KESDM (Indeks Skala 5)</p>	<p>Sasaran Program 1: Pengawasan Intern yang Efektif, Efisien dan Memberikan Nilai Tambah serta Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang Efektif dan Efisien serta Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang Berkualitas: Indikator Kinerja Program 1: - Indeks Efektivitas Pengawasan Intern dan Pencegahan Korupsi (Skala 100) (Indeks)</p>
2	<p>Sasaran Program 2: Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal: Indikator Kinerja Program 2: - Indeks Kepuasan Layanan Itjen (Indeks Skala 4)</p> <p>Indikator Kinerja Program 3: - Level Internal Audit Capability Model (IACM)</p>	<p>Indikator Kinerja Program 2: - Indeks Tata Laksana Pengawasan (Skala 4)</p>
3	<p>Sasaran Program 3: Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang Efektif dan Efisien: Indikator Kinerja Program 4:</p>	

No	IKP Tahun 2025 Renstra 2020 – 2024 (Semula)	IKP Tahun 2025 Renstra 2025 – 2029 (Menjadi)
	<ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (Indeks Skala 5) <p>Indikator Kinerja Program 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indeks Tata Laksana Pengawasan (Indeks Skala 5) <p>Indikator Kinerja Program 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal Pengawasan 	
4	<p>Sasaran Program 4: Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas:</p> <p>Indikator Kinerja Program 7:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal 	
5	<p>Sasaran Program 5: Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul:</p> <p>Indikator Kinerja Program 8:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal (Skala 100) <p>Indikator Kinerja Program 9:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal (Skala 100) 	<p>Sasaran Program 2: Terwujudnya Tata Kelola Kelembagaan Inspektorat Jenderal yang Efektif, Bersih, Akuntabel, dan berkelanjutan yang di Dukung oleh Budaya Birokrasi yang BerAKHLAK dan ASN yang Profesional:</p> <p>Indikator Kinerja Program 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nilai Kapabilitas APIP (Skala 100) (Skor) <p>Indikator Kinerja Program 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indeks Tata Kelola Birokrasi Inspektorat Jenderal (Skala 4) (Indeks)
6	<p>Sasaran Program 6: Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal:</p> <p>Indikator Kinerja Program 10:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal <p>Indikator Kinerja Program 11:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas (Indeks Skala 5) 	

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian Kinerja disusun setiap tahun dengan mengacu pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran, berdasarkan pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP, pasal 8 ayat (2) "Dokumen Pelaksanaan Anggaran menjadi dasar penyusunan Perjanjian Kinerja". Perjanjian Kinerja berisikan target capaian kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun pelaksanaan. Target kinerja ini merepresentasikan nilai kuantitatif yang dilekatkan pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat Sasaran Program maupun tingkat Sasaran Kegiatan, dan merupakan acuan bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.

Tahun 2025 merupakan masa peralihan Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM 2020–2024 ke Renstra Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM 2025–2029, sementara DIPA 2025 masih menggunakan sasaran dan indikator pada Renstra periode 2020–2024 dan belum sepenuhnya dilaksanakan penyesuaian terhadap renstra yang baru, serta mengacu kepada surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan Kementerian PANRB Nomor B/37/AA.01/2025 tanggal 14 November 2025 hal Pemberitahuan Penyampaian Laporan Kinerja 2025, maka Perjanjian Kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM Tahun 2025 masih mengacu kepada informasi kinerja pada renstra periode sebelumnya dengan 6 (enam) Sasaran Program, dan 11 (sebelas) Indikator Kinerja Program, sebagaimana disampaikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.8 Perjanjian Kinerja Inspektorat Jenderal Tahun 2025

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target 2025
1 Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah	Tingkat maturitas SPIP KESDM (indeks skala 5)	3,72
2 Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal	Indeks Kepuasan Layanan Itjen (Indeks skala 4)	3.40
	Level Internal Audit Capability Model (IACM)	4
3 Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien	Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (indeks skala 5)	5
	Indeks Tata Laksana pengawasan (indeks skala 5)	3
	Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal	82
4 Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas	Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal	83
5 Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul	Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal	75
	Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal	82
6 Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal	91
	Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas (indeks skala 5)	5

Sasaran I:

Pengawasan Intern yang Efektif, Efisien dan Memberikan Nilai Tambah

Dalam rangka mengukur terwujudnya pengawasan intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah maka ditetapkan indikator kinerja Tingkat Maturitas SPIP KESDM.

INDIKATOR KINERJA 1 – Tingkat Maturitas SPIP KESDM

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. SPIP wajib untuk diimplementasikan setiap instansi pemerintah.

Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP dilakukan secara bertahap dimulai dari Penilaian Mandiri (PM) oleh setiap unit di lingkungan KESDM dengan koordinator Biro Organisasi dan Tata Laksana, kemudian dilakukan Penjaminan Kualitas (PK) oleh APIP. Selanjutnya BPKP akan melakukan evaluasi atas hasil penilaian mandiri penyelenggaraan SPIP yang telah dilakukan Penjaminan Kualitas (PK).

Tabel 2.1 Target Indikator Sasaran I 2022 – 2025

Sasaran	Indikator Kinerja	Target			
		2022	2023	2024	2025
Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah	Tingkat maturitas SPIP KESDM (indeks skala 5)	3,7	3,8	3,72	3,72

Sasaran II: Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal

Dalam rangka mengukur layanan Inspektorat Jenderal yang optimal maka ditetapkan indikator kinerja yang dapat dijadikan instrumen penilaian yaitu Indeks Kepuasan Layanan Itjen dan *Level Internal Audit Capability Model* (IACM).

INDIKATOR KINERJA 2 – Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal

Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal adalah mengukur secara komprehensif tentang tingkat kepuasan unit kerja dan/atau masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan di lingkungan Inspektorat Jenderal dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dengan tolak ukur berupa standar pelayanan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 198.K/05/IJN/2019 tentang Standar Pelayanan pada Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Dalam melaksanakan survei kepuasan layanan melibatkan peran serta masyarakat dan pihak terkait lainnya yang pernah mendapatkan layanan dari Inspektorat Jenderal.

INDIKATOR KINERJA 3 – Level Internal Audit Capability Model (IACM)

Internal Audit Capability Model (IACM) merupakan suatu model yang bersifat universal yang didesain untuk membangun internal audit yang efektif dan profesional di sektor publik dan sebagai *road map* bagi perbaikan kapabilitas secara bertahap. Target level 4 yang ditetapkan menuntut Inspektorat Jenderal KESDM menjadi mitra strategis bagi organisasi kementerian dan hasil

pengawasan terkait tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian (GRC) telah menunjukkan adanya evaluasi perbaikan kualitas pengawasan secara terus-menerus untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 2.2 Target Indikator Sasaran II 2022-2025

Sasaran	Indikator Kinerja	Target			
		2022	2023	2024	2025
Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah	Indeks Kepuasan Layanan Itjen (indeks skala 4)	3,30	3,35	3,40	3,40
	Level Internal Audit Capability Model (IACM)	3	3	4	4

Sasaran III:

Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang Efektif dan Efisien

Dalam rangka mengukur penataan tata laksana pengawasan intern yang efektif dan efisien maka ditetapkan 3 (tiga) indikator kinerja yang dapat dijadikan instrumen penilaian yaitu pelaksanaan evaluasi penilaian mandiri Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang berkualitas, Indeks Tata Laksana Pengawasan, dan Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal.

INDIKATOR KINERJA 4 – Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah serta kualitas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap laporan tersebut secara intensif. Inspektorat Jenderal melakukan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas diukur melalui:

1. Nilai Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP Unit Eselon 1 (bobot 55%)
2. Persentase Pelaksanaan Reviu LAKIN Kementerian Tepat Waktu (bobot 45%)

INDIKATOR KINERJA 5 – Indeks Tata Laksana Pengawasan

Penataan tata laksana sebagai salah satu indikator untuk menilai tingkat efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan terukur pada masing-masing instansi Pemerintah.

Penataan area Tata Laksana diharapkan mendukung reformasi birokrasi khususnya penciptaan layanan organisasi yang cepat, valid, transparan, dan akuntabel. Pemanfaatan Teknologi Informasi merupakan strategi dalam mendukung penataan ketatalaksanaan organisasi. Keberhasilan ukuran penguatan tata laksana pengawasan diukur melalui indeks tata laksana yang diperoleh dari:

1. Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Itjen (Bobot 15%)
2. Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK RI (Bobot 20%)
3. Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu (Bobot 30%)
4. Proporsi Kegiatan *Assurance* (Bobot 10%)

5. Persentase Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di *Quality Assurance* (Bobot 10%)
6. Nilai *peer review* pihak internal (Bobot 15%)

INDIKATOR KINERJA 6 – Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal

Penilaian terhadap pelaksanaan manajemen kinerja berupa rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang bertujuan untuk memastikan terdapat perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja Kementerian/ Lembaga sesuai dengan sasaran pembangunan nasional, pencapaian target-target, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi.

Tabel 2.3 Target Indikator Sasaran III 2022 – 2025

Sasaran	Indikator Kinerja	Target			
		2022	2023	2024	2025
Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien	Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (indeks skala 5)	5	5	5	5
	Indeks Tata Laksana Pengawasan (indeks skala 5)	3	3	3	3
	Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal (Nilai)	81,00	81,50	82,00	82,00

Sasaran IV:

Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang Berkualitas

Dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan dukungan pelaksanaan pengawasan intern yang berkualitas maka ditetapkan 1 (satu) indikator yaitu Indeks Reformasi Birokrasi Itjen Kementerian ESDM.

INDIKATOR KINERJA 7 – Indeks Reformasi Birokrasi Itjen Kementerian ESDM

Indeks Reformasi Birokrasi dilakukan oleh Kementerian PAN RB dengan berbasis pada Nilai Akuntabilitas Kerja, Survei Internal Integritas Organisasi, Survei Eksternal Persepsi Korupsi, Opini BPK, dan Survei Eksternal Pelayanan Publik. Nilai Indeks Reformasi Birokrasi dikeluarkan oleh Kementerian PANRB.

Tabel 2.4 Target Indikator Sasaran IV 2022 – 2025

Sasaran	Indikator Kinerja	Target			
		2022	2023	2024	2025
Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas	Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal	85,50	90,00	95,50	83,00

Sasaran V:

Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM yang Unggul

Dalam rangka mewujudkan Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul, maka ditetapkan 2 (dua) indikator kinerja yang merupakan instrumen penilaian yang terukur. Indikator kinerja dimaksud adalah nilai evaluasi kelembagaan Inspektorat Jenderal dan Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal.

INDIKATOR KINERJA 8 – Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal

Berdasarkan Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Pemerintah, pedoman evaluasi kelembagaan pemerintah dimaksudkan untuk dijadikan landasan bagi instansi pemerintah dalam memperbaiki, menyesuaikan dan menyempurnakan struktur organisasi yang sesuai dengan lingkungan strategisnya. Penilaian evaluasi kelembagaan berpedoman kepada Permen PAN RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah.

Evaluasi kelembagaan instansi Pemerintah dimaksudkan untuk dijadikan landasan bagi Kementerian ESDM dalam memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasi yang sesuai dengan lingkungan strategisnya.

INDIKATOR KINERJA 9 – Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal

Penilaian IP ASN berdasarkan Permen PAN RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. IP ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatannya.

IP ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas jabatan. Dalam pelaksanaannya IP ASN mempunyai nilai atau tingkatan dalam penilaiannya, antara lain:

- Nilai 91 – 100 : Sangat Tinggi
- Nilai 81 – 90 : Tinggi
- Nilai 71 – 80 : Sedang
- Nilai 61 – 70 : Rendah
- Nilai 0 – 60 : Sangat Rendah

Adapun dimensi perhitungan nilai IP ASN dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualifikasi (25%) = 25 poin

Merupakan riwayat pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh seorang ASN

Pada dimensi kualifikasi mendapatkan bobot maksimal sebesar 25 (dua puluh lima) poin, yang dihitung berdasarkan syarat jabatan dengan ketentuan:

- a. Jika pendidikan yang diperoleh pegawai sesuai dengan syarat jabatannya, maka akan mendapatkan nilai sebesar 20 poin;
- b. Jika pendidikan yang diperoleh pegawai di atas syarat jabatannya, maka akan mendapatkan nilai sebesar 25 poin;
- c. Jika pendidikan yang diperoleh pegawai di bawah syarat jabatannya, maka akan mendapatkan nilai sebesar 10 poin;

2. Kompetensi (40%) = 40 poin

Diklat diartikan sebagai media untuk membangun diri seorang ASN, sehingga dapat berkontribusi lebih bagi organisasi. ASN yg didiklatkan adalah orang yang memiliki potensi untuk mengembangkan ilmunya di unit kerjanya.

3. Kinerja (30%) = 30 poin

Merupakan indikator penilaian prestasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai meliputi aspek sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Bobot dimensi kinerja adalah 30% dari 100% nilai profesionalitas.

4. Disiplin (5%) = 5 poin

Merupakan indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami pegawai. Bobot dimensi disiplin adalah 5% dari 100% nilai profesionalitas.

a. Tidak Pernah Terkena Hukuman Disiplin (bobot 5);

b. Pernah Terkena Hukuman Disiplin

– Ringan (bobot 3);

– Sedang (bobot 2);

– Berat (bobot 1)

Tabel 2.5 Target Indikator Sasaran V 2022 - 2025

Sasaran	Indikator Kinerja	Target			
		2022	2023	2024	2025
Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul	Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal (Nilai)	74,00	74,00	75,00	75,00
	Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal	75	78	82	82

Sasaran VI:

Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal

Untuk mewujudkan pengelolaan sistem anggaran yang optimal, maka ditetapkan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal dan Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas sebagai indikator yang dapat dijadikan instrumen penilaian yang terukur.

INDIKATOR KINERJA 10 – Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal

Indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku Bendahara Umum Negara, sebagai alat ukur untuk menentukan kualitas tingkat kinerja dari sisi kesesuaian perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran serta kualitas hasil pelaksanaan anggaran.

1. Kualitas Perencanaan Anggaran (25%):

a. Revisi DIPA (bobot 10%)

Dihitung berdasarkan frekuensi revisi DIPA dalam rentang semesteran dan tidak bersifat kumulatif.

b. Deviasi Halaman III DIPA (bobot 15%)

Dihitung berdasarkan rata-rata tertimbang kesesuaian antara realisasi anggaran terhadap RPD bulanan pada setiap jenis belanja dengan memperhitungkan proporsi pagu masing-masing jenis belanja.

2. Kualitas Pelaksanaan Anggaran (50%):
 - a. Penyerapan Anggaran (bobot 20%)

Penyerapan Anggaran dihitung berdasarkan rata-rata nilai kinerja penyerapan anggaran pada setiap triwulan. Nilai kinerja penyerapan anggaran setiap triwulan dihitung berdasarkan nilai rata-rata tertimbang antara tingkat penyerapan anggaran terhadap target penyerapan anggaran masing-masing jenis belanja dengan memperhitungkan proporsi pagu masing-masing jenis belanja
 - b. Belanja Kontraktual (bobot 10%)

Belanja Kontraktual digunakan untuk mengukur upaya akselerasi belanja kontraktual. Belanja Kontraktual dihitung berdasarkan nilai komposit antara Nilai Kinerja Komponen Akselerasi Kontrak Dini, Komponen Akselerasi Belanja Modal, dan Komponen Distribusi Akselerasi Kontrak.
 - c. Penyelesaian Tagihan (bobot 10%)

Penyelesaian Tagihan digunakan untuk mengukur ketepatan waktu penyampaian SPM LS Kontraktual. Penyelesaian Tagihan dihitung berdasarkan rasio ketepatan waktu penyelesaian tagihan untuk SPM LS Kontraktual terhadap seluruh SPM LS Kontraktual yang diajukan ke KPPN.
 - d. Pengelolaan UP dan TUP (bobot 10%)

Pengelolaan UP dan TUP digunakan untuk mengukur ketepatan waktu pertanggungjawaban UP (GUP) dan pertanggungjawaban TUP (PTUP), efisiensi besaran UP dan TUP yang dikelola, dan penggunaan UP Kartu Kredit Pemerintah (KKP).
 - e. Dispensasi SPM (menjadi pengurang nilai IKPA)

Dispensasi SPM digunakan untuk mengukur kepatuhan dalam menyampaikan SPM sesuai dengan batas waktu penyampaian SPM di akhir tahun anggaran yang diatur dalam ketentuan mengenai pedoman pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran negara pada akhir tahun anggaran. Dispensasi SPM dihitung berdasarkan rasio antara jumlah SPM yang mendapatkan dispensasi keterlambatan pengajuan SPM melebihi batas waktu yang ditentukan terhadap jumlah SPM yang disampaikan ke KPPN di Triwulan IV. Dispensasi SPM ini menjadi pengurang nilai IKPA.
3. Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran (25%):
 - a. Capaian Output (bobot 25%)

Capaian Output digunakan untuk mengukur ketepatan waktu penyampaian data dan ketercapaian output. Capaian Output dihitung berdasarkan nilai komposit antara Nilai Kinerja Komponen Ketepatan Waktu, dan Komponen Capaian RO.

INDIKATOR KINERJA 11 – Pelaksanaan Reviu LK yang Berkualitas

Pelaksanaan reviu yang berkualitas sebagai salah satu cara dalam mewujudkan Laporan Keuangan yang memenuhi karakteristik kualitatif sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami. Pencapaian dari pelaksanaan reviu laporan keuangan yang berkualitas diperoleh dari perhitungan:

1. Ketepatan waktu (20%)
2. Tidak adanya catatan materil pada *Statement of Review* (40%)
3. Pengendalian Internal atas Pelaporan Keuangan (PIPK) yang memadai (40%)

Tabel 2.6 Target Indikator Sasaran VI 2022 - 2025

Sasaran	Indikator Kinerja	Target			
		2022	2023	2024	2025
Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal	90,50	90,75	91,00	91,00
	Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas (indeks skala 5)	5	5	5	5

2.3 Alokasi Anggaran

Pada awal tahun 2025, alokasi pagu anggaran yang diterima Inspektorat Jenderal berjumlah Rp95.356.086.000 bersumber dari Rupiah Murni (RM). Selanjutnya, pada tanggal 25 Maret 2025, Inspektorat Jenderal mendapat IP PNBPN sebesar Rp7.912.778.000 sehingga pagu anggaran total Inspektorat Jenderal sampai dengan Triwulan I tahun 2025 berjumlah Rp103.268.864.000. Pada tanggal 30 Juni 2025, Inspektorat Jenderal mendapat tambahan anggaran yang bersumber dari RM sebesar Rp33.328.764.000 dan pada tanggal 2 September 2025, Inspektorat Jenderal mendapat tambahan IP PNBPN sebesar Rp6.708.612.000 sehingga pagu anggaran total Inspektorat Jenderal tahun 2025 berjumlah Rp143.306.240.000

Tabel 2.7 Pagu Anggaran Inspektorat Jenderal TA 2025

Jenis Belanja	Pagu Awal	Pagu Akhir	
		APBN	IP PNBPN
Belanja Pegawai	33.142.615.000	80.086.269.000	-
Belanja Barang	55.204.963.000	47.686.473.000	14.495.440.000
Belanja Modal	7.008.508.000	912.108.000	125,950,000
TOTAL	95.356.086.000	143.306.240.000	

BAB III

Akuntabilitas Kinerja



3.1 Capaian Kinerja

Dalam rangka mengukur pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, Inspektorat Jenderal menetapkan Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi. Mengingat Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Tahun 2025–2029 baru ditetapkan pada tanggal 31 Desember 2025, pengukuran kinerja pada Tahun 2025 masih menggunakan Indikator Kinerja Tahun 2024 sebagai acuan. Adapun uraian pencapaian sasaran Inspektorat Jenderal pada Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025	
			2021	2022	2023	2024	2025		
Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah									
1	Tingkat maturitas SPIP KEMENTERIAN ESDM (Indeks Skala 5)	Indeks	3,72	4,302	3,679	3,44	3,488	3,721	100,03 %
Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal									
2	Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal (Indeks Skala 4)	Indeks	3,40	3,34	3,4	3,26	3,63	3,68	108,23 %
3	Level Internal Audit Capability Model/IACM (Nilai)	Nilai	4	3	3,595	3,94	3,94	3,94	98,5 %
Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien									
4	Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (Indeks Skala 5)	Indeks	5	5	5	5	5	5	100%
5	Indeks Tata Laksana pengawasan (Indeks Skala 5)	Indeks	3	5	5	5	5	5	166,67 %
6	Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	82	84,71	81,35	81,65	82,10	82,55	100,67%
Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas									
7	Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal (Indeks)	Indeks	83	88,84	92,4	86,89	81,53	85,80	103,37 %
Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul									
8	Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	75	67,01	67,01	67,01	76,71	76,71	102,28 %
9	Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal (Indeks)	Indeks	82	86,28	83,74	89,79	82,43	87	106,1 %
Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal									

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
10 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	91	98,95	98,19	97,06	91,89	93,56	102,81%
11 Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas (Indeks Skala 5)	Indeks	5	5	5	5	5	5	100%

Sasaran I:

Pengawasan Intern yang Efektif, Efisien dan Memberikan Nilai Tambah

Dalam rangka mengukur terwujudnya pengawasan intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah maka ditetapkan indikator kinerja Tingkat Maturitas SPIP KESDM.

Tabel 3.1 Realisasi dan Capaian Sasaran I Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah								
1 Tingkat maturitas SPIP KEMENTERIAN ESDM (Indeks Skala 5)	Indeks	3,72	4,302	3,679	3,44	3,488	3,721	100,03 %

INDIKATOR KINERJA 1 – Tingkat Maturitas SPIP KESDM

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. SPIP wajib untuk diimplementasikan setiap instansi pemerintah.

SPIP diselenggarakan dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, sebagaimana dimuat pada Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Untuk itu, KESDM telah menyelenggarakan SPIP berdasarkan Peraturan Menteri ESDM Nomor 17 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Pada Pasal 3 ayat (1) peraturan menteri diatas, masing-masing unit utama di Kementerian ESDM wajib menerapkan SPIP yang meliputi unsur-unsur :

1. Lingkungan pengendalian;
2. Penilaian risiko;

3. Kegiatan pengendalian;
4. Informasi dan komunikasi; dan
5. Pemantauan pengendalian intern.

Dalam penyelenggaraan SPIP, perlu adanya pengintegrasian antar unsur SPIP dan pengaturan langkah-langkah nyata yang dilaksanakan dalam bentuk desain penyelenggaraan yang akan digunakan sebagai panduan dalam rangka keefektifan penerapan SPIP di lingkungan Kementerian ESDM. Pengukuran SPIP juga dilakukan sesuai dengan Peraturan Kepala BPKP Nomor PER-1326/K/LB/2009 tentang Pedoman Teknis Penyelenggaraan SPIP. Penilaian SPIP dilakukan secara bertahap dimulai dari Penilaian Mandiri (PM) oleh setiap unit di lingkungan KESDM dengan koordinator Sekretariat Jenderal c.q. Biro Organisasi dan Tata Laksana, kemudian dilakukan Penjaminan Kualitas (PK) oleh APIP. Selanjutnya BPKP akan melakukan evaluasi atas hasil PM penyelenggaraan SPIP yang telah dilakukan PK. Interval skor nilai tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP terbagi sebagai berikut:

Tabel 3.2 Interval Skor Nilai Tingkat Maturitas

Tingkat Maturitas	Interval Skor
1 Rintisan	$1,00 \leq \text{skor} < 2,00$
2 Berkembang	$2,00 \leq \text{skor} < 3,00$
3 Terdefinisi	$3,00 \leq \text{skor} < 4,00$
4 Terkelola dan Terukur	$4,00 \leq \text{skor} < 4,50$
5 Optimum	$\geq 4,50$

Di tahun 2020, BPKP tidak melakukan *Quality Assurance* terhadap hasil PM Kementerian, hal ini dikarenakan adanya perubahan Pedoman Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP.

Penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP kemudian diperbaharui kembali melalui Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang ditetapkan pada 7 April 2021. Pedoman ini mengatur mengenai PM dan PK dalam satu peraturan yang sekaligus menggantikan peraturan-peraturan sebelumnya. Pedoman ini menjadi pembaruan terhadap fokus dan komponen pembinaan penyelenggaraan SPIP yang mengintegrasikan SPIP, Peningkatan Kapabilitas APIP, Manajemen Risiko Indeks (MRI), dan Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK) dengan mempertimbangkan penetapan tujuan, struktur dan proses, serta pencapaian tujuan.

Pada tahun 2021, BPKP tidak melakukan evaluasi atas SPIP, sehingga menggunakan hasil PK oleh APIP dengan nilai sebesar 4,302. Selanjutnya di tahun 2022, melalui hasil PK diperoleh nilai sebesar 3,923. Namun, setelah melalui tahap evaluasi yang dilakukan oleh BPKP sesuai surat Nomor PE.09.02/S-903/D102/2/2022 tanggal 2 November perihal Evaluasi atas Penilaian Maturitas SPIP pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2022, diperoleh nilai sebesar 3,679.

Penilaian pada tahun 2023, hasil Penilaian Mandiri (PM) diperoleh nilai sebesar 4,351, sedangkan hasil Penjaminan Kualitas (PK) yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal melalui Surat Perintah (SP)

Inspektur Jenderal Kementerian ESDM Nomor 147.Pr/PW.09/IJN.V/2023 tanggal 23 Mei 2023 diperoleh nilai sebesar 3,743. Berdasarkan surat Nomor PE.09.02/LHP-224/D102/2/2023 tanggal 27 Oktober 2023 nilai evaluasi yang dilakukan BPKP terhadap penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP di Kementerian ESDM tahun 2023 sebesar 3,440 berada pada level "terdefinisi".

Pada tahun 2024, Penilaian Mandiri (PM) atas Penyelenggaraan Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungan Kementerian ESDM telah dilaksanakan dan dikoordinasikan oleh Biro Organisasi dan Tata Laksana, Sekretariat Jenderal Kementerian ESDM, dengan perolehan skor sebesar 4,310. Hasil PM tersebut telah dilakukan Penjaminan Kualitas (PK) oleh Inspektorat Jenderal dan memperoleh skor sebesar 3,715, sebagaimana tertuang dalam Laporan Hasil Pengawasan (LHP) Nomor 210.Lap/PW.09/IR.V/2024 tanggal 16 Agustus 2024.

Hasil evaluasi atas penyelenggaraan Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungan Kementerian ESDM Tahun 2024 oleh BPKP disampaikan melalui Surat BPKP Nomor PE.09.03/LHP-209/D102/2/2024 tanggal 23 Desember 2024. Dalam surat tersebut, tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP ditetapkan sebesar 3,488, atau lebih rendah dibandingkan dengan hasil Penjaminan Kualitas (PK) yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal, yaitu sebesar 3,715.

Penurunan nilai ini disebabkan oleh pemberian penalti sehubungan dengan adanya penetapan kasus korupsi pada bulan Maret 2024, yang termasuk dalam periode penilaian SPIP, yaitu Juli 2023 hingga Juni 2024. Sesuai dengan ketentuan Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2021, kasus korupsi dapat dijadikan dasar pemberian penalti terhadap nilai maturitas SPIP apabila telah memasuki tahapan penuntutan hingga putusan pengadilan, kecuali untuk kasus yang berasal dari Operasi Tangkap Tangan (OTT), yang dapat langsung dijadikan dasar penalti tanpa menunggu proses hukum lebih lanjut.

Pada Tahun 2025, tingkat Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang telah dievaluasi oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) memperoleh skor sebesar 3,721. Penilaian tersebut didasarkan pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) BPKP Nomor PE.09.03/LHP-255/D102/1/2025 tanggal 31 Desember 2025 tentang Laporan Hasil Evaluasi Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2025.

Hasil tersebut lebih rendah dari hasil Penjaminan Kualitas (PK) yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM dengan skor 4,581. Penjaminan Kualitas Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi Kementerian ESDM Tahun 2024-2025 dilakukan sampling pada 5 (lima) Unit Eselon I yaitu:

1. Satker Wajib yaitu Unit Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara dan Direktorat Jenderal Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi; dan
2. Satker Penanggung Jawab yaitu Unit Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal

Berdasarkan hasil PK Maturitas SPIP, Kementerian ESDM mendapat skor sebesar "4.581" dengan kata lain telah ada pada level "terkelola dan terukur". Periode Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP pada Kementerian ESDM dilakukan pada 11 (sepuluh) Unit Kerja Eselon I yang pelaksanaannya dimulai dari 1 Juli 2024 sampai dengan 30 Juni 2025, yaitu:

- 1) Sekretariat Jenderal;
- 2) Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi;

- 3) Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
- 4) Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara;
- 5) Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi;
- 6) Inspektorat Jenderal;
- 7) Badan Geologi;
- 8) Badan Pengembangan SDM ESDM;
- 9) Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi;
- 10) Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional; dan
- 11) BPMA Aceh

Kendala dan permasalahan dalam pelaksanaan Penjamin Kualitas penyelenggaraan Maturitas SPIP KESDM Tahun 2024–2025 sebagai berikut:

1. Pembentukan Tim Asesor PM belum mempertimbangkan persyaratan "minimal sepertiga tim telah mengikuti bimtek SPIP";
2. Rencana Strategis 2020–2024 masih terdapat Target IKU Penelitian dan Pengembangan ESDM yang Produktif sedangkan telah terjadi reorganisasi unit Badan Litbang ke Lembaga BRIN;
3. Perjanjian Kinerja tahun 2025 yang telah ditetapkan belum memiliki dasar penetapan yang kuat karena Rencana Strategis 2025–2029 belum ditetapkan.
4. Penetapan Sasaran Strategis pada poin 6, "Meningkatnya kompetensi SDM sektor ESDM", tidak berorientasi hasil (outcome);
5. Terdapat kelemahan dalam *cascading* sasaran strategis ke level sasaran program dan kegiatan, yang berisiko menyebabkan program tidak efektif dan efisien.
6. Ditemukan Target ditetapkan tanpa mempertimbangkan data capaian tahun lalu, sehingga tidak realistis (tidak *Achievable*) dan tidak relevan dengan kondisi terkini;
7. Pengendalian Sistem Informasi yang krusial untuk pendapatan negara, memiliki kelemahan dalam monitoring, verifikasi, dan rekonsiliasi data.
8. Penetapan dan Reviu Kinerja seharusnya terintegrasi antara perencanaan dan pelaporan kinerja, sedangkan aplikasi kinerja masih dalam tahap pengembangan dan belum berfungsi optimal;
9. Uraian penjelasan telah diisi, namun belum memiliki data dukung, hal ini terlihat pada Kertas Kerja PM (KK 1, KK 2.1 s.d KK 2.3, KK 5–8);
10. Bukti yang disampaikan tidak sinkron antara 1 grade bukti dengan bukti pada grade yang lain pada KK 3.1;
11. Tim asesor PM tidak melakukan pendokumentasian langkah-langkah penilaian dengan memadai, sehingga tim PK kesulitan melacak ulang proses penilaian yang dilakukan;
12. Pada Sasaran Strategis (di KK 1.1) ke Sasaran Program (KK 2.1), Sasaran Kegiatan (KK 2.2), hingga Rincian Output (KK 2.3) belum diberikan keterangan yang memadai mengenai alur logika dan apa hubungan langsung dari realisasi target dengan sasaran di atasnya;

Kementerian ESDM telah berupaya untuk meningkatkan nilai Maturitas SPIP diantaranya:

1. Melakukan identifikasi dan evaluasi atas beberapa indikator dan target pada Rencana Strategis Kementerian ESDM mulai dari Sasaran Strategis sampai dengan Sasaran Program yang belum cukup/belum tepat.
2. Berkoordinasi dengan Kementerian PPN/Bappenas untuk melakukan telaah atas Rencana Strategis Tahun 2025–2029
3. Melaksanakan evaluasi secara berkala atas penerapan pengendalian intern untuk memperoleh gambaran efektivitas pengendalian internal yang ada dan melaksanakan pembinaan secara lebih optimal.

4. Melakukan pendampingan terhadap penyusunan laporan keuangan dan reviu atas laporan keuangan Tahun 2024.
5. Melakukan audit menyeluruh atas pelaksanaan belanja pegawai, barang dan modal atas seluruh satker dilingkungan KESDM

Kementerian ESDM akan berupaya untuk meningkatkan penyelenggaraan Maturitas SPIP diantaranya:

1. Dalam pembentukan Tim Asesor PM mempertimbangkan persyaratan "minimal sepertiga tim telah mengikuti bimtek SPIP".
2. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan untuk menyesuaikan Rencana Strategis 2025–2029 dengan mempertimbangkan organisasi kerja terkini.
3. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan untuk segera menetapkan Rencana Strategis 2025–2029 sebagai pedoman dan acuan dokumen perencanaan dilingkungan KESDM dan melakukan penyesuaian terhadap dokumen perencanaan turunannya.
4. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan untuk melakukan revisi terhadap dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 agar sesuai Rencana Strategis 2025–2029 dan minimal memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Memperhatikan *cascading* sasaran strategis ke level sasaran program dan kegiatan agar program efektif dan efisien untuk mendukung sasaran di atasnya.
 - b. Memperhatikan data capaian historis, sehingga realistis dan relevan dengan kondisi terkini.
5. Melakukan reviu Pengendalian Sistem Informasi pada aplikasi PNBPN mengenai tata cara monitoring, verifikasi, dan rekonsiliasi data agar temuan BPK tidak berulang.
6. Berkoordinasi dengan Pusdatin untuk mempercepat pengembangan aplikasi perencanaan dan pelaporan kinerja agar berfungsi optimal untuk mengintegrasikan perencanaan dan pelaporan kinerja.
7. Berkoordinasi dengan Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan pembinaan kepada Unit Kepatuhan Internal dilingkungan KESDM dalam rangka memperkuat metodologi dan dokumentasi tim asesor PM dengan cara sebagai berikut :
 - a. Verifikasi Kualifikasi Tim
Sebelum memulai penilaian, pastikan dan dokumentasikan bahwa minimal sepertiga anggota Tim Asesor telah mengikuti bimtek SPIP.
 - b. Susun Jejak Audit (*Audit Trail*)
Wajibkan Tim Asesor untuk mendokumentasikan setiap langkah penilaian, termasuk siapa yang diwawancarai, dokumen apa yang direviu, dan justifikasi untuk setiap skor yang diberikan agar prosesnya dapat dilacak ulang.
 - c. Terapkan Manajemen Bukti Terpusat
Gunakan repositori digital terpusat (misalnya folder bersama) di mana setiap bukti pendukung diberi nama yang jelas dan ditautkan (*hyperlink*) langsung dari Kertas Kerja yang relevan agar bukti yang disampaikan sinkron antar *grade*.
8. Berkoordinasi dengan BPSDM untuk melaksanakan pelatihan yang berfokus meningkatkan kemampuan asesor untuk hal sebagai berikut :
 - a. Menyusun sasaran strategis yang berorientasi pada *outcome* (dampak), bukan *output* (aktivitas).
 - b. Menggunakan teknik *logic model* atau *strategy map* untuk memastikan alur *cascading* yang logis dari level strategis hingga operasional.
 - c. Menggunakan data capaian kinerja historis sebagai dasar penetapan target agar lebih

realistis.

Identifikasi dalam Pengelolaan Sumber Daya meliputi:

1. Belum optimalnya dalam Pembinaan SDM
Meskipun sudah ada upaya pengembangan kompetensi melalui pelatihan, alokasi anggaran untuk pelatihan dan pengembangan SDM masih belum sepenuhnya efisien. Pelatihan yang terfragmentasi dan kurang terkoordinasi menyebabkan kurangnya pemahaman yang mendalam terhadap SPIP di beberapa tingkatan organisasi. Hasilnya, meskipun ada upaya pembinaan, dampaknya belum sepenuhnya dirasakan di lapangan
2. Pengelolaan Aset Fisik yang Belum Optimal
Salah satu elemen penting dalam SPIP adalah pengendalian fisik aset. Proses pengawasan terhadap aset fisik Kementerian ESDM masih menghadapi tantangan dalam efisiensi penggunaan sumber daya. Misalnya, duplikasi pengawasan yang terjadi pada beberapa aset yang tidak terintegrasi dengan sistem digital atau pengawasan berbasis teknologi, mengakibatkan penggunaan sumber daya yang berlebihan tanpa hasil yang optimal.
3. Sistem Pengawasan yang Kurang Terintegrasi
Sistem pengawasan berbasis teknologi yang ada masih belum sepenuhnya diterapkan secara maksimal. Penggunaan sistem manual dan terpisah untuk setiap proses mengakibatkan waktu yang terbuang dan tingginya biaya operasional. Sumber daya yang digunakan untuk melakukan pengecekan fisik secara manual atau menyusun laporan secara tradisional sangat besar, namun belum menghasilkan data yang cepat dan akurat untuk pengambilan keputusan.

Inspektorat Jenderal telah melakukan benchmarking dengan Kementerian PUPR yang telah menerapkan *second line of defense* dalam pengawasan dengan memiliki Unit Kepatuhan Internal yang terintegrasi di seluruh unit Eselon I. Adapun hasil evaluasi SPIP Terintegrasi yang dilakukan BPKP terhadap Kementerian PUPR berada di level 4 pada tahun 2023, meningkat dari semula berada di level 3 pada tahun 2022. Pada level ini, menunjukkan bahwa penyelenggaraan SPIP telah menjadi budaya organisasi yang melekat pada setiap individu, tidak lagi menjadi sekadar aturan atau prosedur yang harus diikuti.

Hasil evaluasi BPKP terhadap Penjaminan Kualitas yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral terhadap hasil Penilaian Mandiri Penyelenggaraan Maturitas SPIP di lingkungan Kementerian ESDM Tahun 2025, sebagai berikut :

Tabel 3.3 Hasil Penilaian Mandiri Penyelenggaraan Maturitas SPIP KESDM Tahun 2025

Komponen, Unsur, dan Subunsur	Skor	Bobot Unsur	Nilai PM	Nilai PK	Nilai Evaluasi
NILAI MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP			4,675	4,581	3,721
PENETAPAN TUJUAN		40,00%	2,000	2,000	1,800
Kualitas Sasaran Strategis	5,000	50,00%	2,500	2,500	2,000
Kualitas Strategi Pencapaian Sasaran Strategis	5,000	50,00%	2,500	2,500	2,500
SUB JUMLAH PENETAPAN TUJUAN		100,00%	5,000	5,000	4,500
STRUKTUR DAN PROSES		30,00%	1,475	1,441	1,081

Komponen, Unsur, dan Subunsur	Skor	Bobot Unsur	Nilai PM	Nilai PK	Nilai Evaluasi
Lingkungan Pengendalian					
Penegakan Integritas dan Nilai Etika (1.1)	4,833	3,75%	0,181	0,181	0,145
Komitmen terhadap Kompetensi (1.2)	5,000	3,75%	0,188	0,188	0,131
Kepemimpinan yang Kondusif (1.3)	5,000	3,75%	0,188	0,163	0,128
Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan (1.4)	4,667	3,75%	0,175	0,163	0,131
Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat (1.5)	5,000	3,75%	0,188	0,188	0,131
Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM (1.6)	4,889	3,75%	0,183	0,171	0,128
Perwujudan Peran APiP yang Efektif (1.7)	4,333	3,75%	0,163	0,163	0,141
Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait (1.8)	5,000	3,75%	0,188	0,188	0,136
Penilaian Risiko					
Identifikasi Risiko (2.1)	5,000	10,00%	0,500	0,478	0,358
Analisis Risiko (2.2)	4,944	10,00%	0,494	0,481	0,349
Kegiatan Pengendalian					
Reviu atas Kinerja Instansi Pemerintah (3.1)	5,000	2,27%	0,114	0,114	0,097
Pembinaan Sumber Daya Manusia (3.2)	5,000	2,27%	0,114	0,114	0,080
Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi (3.3)	5,000	2,27%	0,114	0,114	0,080
Pengendalian Fisik atas Aset (3.4)	4,667	2,27%	0,106	0,106	0,068
Penetapan dan Reviu atas Indikator dan Ukuran Kinerja (3.5)	5,000	2,27%	0,114	0,114	0,074
Pemisahan Fungsi (3.6)	5,000	2,27%	0,114	0,114	0,074
Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting (3.7)	5,000	2,27%	0,114	0,114	0,080
Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi dan Kejadian (3.8)	5,000	2,27%	0,114	0,106	0,080
Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya (3.9)	5,000	2,27%	0,114	0,114	0,080
Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya (3.10)	5,000	2,27%	0,114	0,114	0,085
Dokumentasi yang Baik atas SPI serta Transaksi dan Kejadian Penting (3.11)	5,000	2,27%	0,114	0,106	0,085
Informasi dan Komunikasi					

Komponen, Unsur, dan Subunsur	Skor	Bobot Unsur	Nilai PM	Nilai PK	Nilai Evaluasi
Informasi yang Relevan (4.1)	4,583	5,00%	0,229	0,229	0,178
Komunikasi yang Efektif (4.2)	5,000	5,00%	0,250	0,250	0,200
Pemantauan					
Pemantauan Berkelanjutan (5.1)	5,000	7,50%	0,375	0,375	0,275
Evaluasi Terpisah (5.2)	5,000	7,50%	0,375	0,363	0,291
SUB JUMLAH STRUKTUR DAN PROSES		100%	4,918	4,805	3,603
PENCAPAIAN TUJUAN SPIP		30,00%	1,200	1,140	0,840
Efektivitas dan Efisiensi					
Capaian Outcome	5,000	20,00%	1,000	0,800	0,600
Capaian Output	5,000	10,00%	0,500	0,500	0,500
Keandalan Laporan Keuangan					
Opini LK	3,000	25,00%	0,750	0,750	0,750
Pengamanan atas Aset					
Catatan Pengamanan Aset	3,000	25,00%	0,750	0,750	0,750
Ketaatan pada Peraturan					
Temuan Ketaatan - BPK	5,000	20,00%	1,000	1,000	0,200
IEPK					
SUB JUMLAH PENCAPAIAN TUJUAN		100,00%	4,000	3,800	2,800
NILAI INDEKS PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO (MRI)			4,988	4,806	0,181
PERENCANAAN		40,00%	2,000	2,000	1,800
KUALITAS PERENCANAAN	40,00%	5,000	2,000	2,000	1,800
KAPABILITAS		30,00%	1,488	1,450	1,081
KEPEMIMPINAN	5,00%	4,917	0,246	0,246	0,169
KEBIJAKAN MANAJEMEN RISIKO	5,00%	5,000	0,250	0,250	0,200
SUMBER DAYA MANUSIA	5,00%	4,833	0,242	0,217	0,169
KEMITRAAN	2,50%	5,000	0,125	0,125	0,088
PROSES MANAJEMEN RISIKO	12,50%	5,000	0,625	0,613	0,456
HASIL		30,00%	1,500	1,356	0,923
AKTIVITAS PENANGANAN RISIKO	18,75%	5,000	0,938	0,906	0,586
<i>OUTCOMES</i>	11,25%	5,000	0,563	0,450	0,338
TOTAL		100,00%	4,988	4,806	3,805
NILAI INDEKS EFEKTIVITAS PENCEGAHAN KORUPSI (IEPK)			4,590	4,590	3,696
KAPABILITAS PENGELOLAAN RISIKO KORUPSI		48,00%	2,160	2,160	1,848
KEBIJAKAN ANTIKORUPSI	9,60%	4,000	0,384	0,384	0,384
SEPERANGKAT SISTEM ANTIKORUPSI	7,20%	3,000	0,216	0,216	0,216
DUKUNGAN SUMBER DAYA	7,20%	5,000	0,360	0,360	0,288

Komponen, Unsur, dan Subunsur	Skor	Bobot Unsur	Nilai PM	Nilai PK	Nilai Evaluasi
POWER (KUASA & WEWEWANG)	14,40%	5,000	0,720	0,720	0,576
PEMBELAJARAN ANTIKORUPSI	9,60%	5,000	0,480	0,480	0,384
PENERAPAN STRATEGI PENCEGAHAN	36,00%		1,710	1,710	1,368
ASESMEN DAN MITIGASI RISIKO KORUPSI	9,00%	4,000	0,360	0,360	0,360
SALURAN PELAPORAN INTERNAL YANG EFEKTIF DAN KREDIBEL	3,60%	5,000	0,180	0,180	0,144
KEPEMIMPINAN ETIS	9,00%	5,000	0,450	0,450	0,360
INTEGRITAS ORGANISASIONAL	7,20%	5,000	0,360	0,360	0,216
IKLIM ETIS PRINSIP	7,20%	5,000	0,360	0,360	0,288
PENANGANAN KEJADIAN KORUPSI	16,00%		0,720	0,720	0,480
INVESTIGASI	8,00%	4,000	0,320	0,320	0,240
TINDAKAN KOREKTIF	8,00%	5,000	0,400	0,400	0,240
TOTAL	100,00%		4,590	4,590	3,696
KAPABILITAS APIP			4,333	4,333	3,940)*

Keterangan

*)*Hasil Evaluasi BPKP Tahun 2024*

Hasil Evaluasi Penilaian Maturitas SPIP pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2025, sebagai berikut:

1. Komponen Penetapan Tujuan

Terdapat koreksi nilai pada komponen Penetapan Tujuan yang disebabkan:

- a. Terdapat sasaran strategis yang tidak berorientasi pada hasil, yaitu "meningkatnya kompetensi SDM sektor ESDM"
- b. Terdapat indikator kinerja sasaran strategis yang belum tepat dan baik, yaitu:
 - 1) Jumlah Pengembangan SDM yang kompeten dan Profesional yang masih belum cukup menggambarkan sasaran. Indikator harus dapat menggambarkan peningkatan kualitas hasil pengembangan sumber daya manusia.
 - 2) Persentase Realisasi Penerimaan PNBP yang masih belum cukup menggambarkan kontribusi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.
 - 3) Persentase Realisasi Investasi yang masih belum cukup menggambarkan kontribusi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.
- c. Terdapat target kinerja sasaran strategis yang belum baik yaitu:
 - 1) Terdapat 68.215 orang untuk target jumlah pengembangan SDM yang kompeten dan profesional. Target tersebut tidak SMART-C karena penyusunan target harus dapat diukur secara berkesinambungan.
 - 2) Terdapat 95% persentase realisasi penerimaan PNBP. Target tersebut tidak memperhatikan capaian tahun lalu dan peningkatan ruang fiskal dapat dinilai dari berapa rupiah yang telah direalisasikan diterima sebagai PNBP.

2. Komponen Struktur dan Proses

Area of improvement atas pengendalian pada komponen struktur dan proses sebagai berikut:

a. Penegakan Integritas dan Nilai Etika (1.1)

Kementerian ESDM perlu mengembangkan kegiatan pembelajaran anti korupsi melibatkan pihak internal dan eksternal yang dilakukan secara terjadwal dan mengevaluasi efektivitasnya. Beberapa praktek yang telah dilakukan adalah pelaksanaan e-learning peningkatan pemahaman gratifikasi, pelatihan refleksi dan aktualisasi integritas (PRESTASI), dan Jambore Integritas. Namun keseluruhan aktivitas tersebut tidak terjadwal rutin dan terstruktur sebagai fondasi layanan prima dan berintegritas.

b. Komitmen terhadap kompetensi (1.2)

Analisis terkait kompetensi SDM yang ada belum dilakukan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan pegawai tidak berbasis pada kebutuhan jabatan dan risiko kinerja organisasi. Atas hal tersebut, perlu diupayakan untuk menyusun dan menetapkan dokumen Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang memuat dimensi kompetensi teknis dan manajerial. Selain itu diperlukan juga pemetaan dan analisis kesenjangan kompetensi (*competency gap analysis*) terhadap seluruh pegawai untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kapasitas.

c. Kepemimpinan yang Kondusif (1.3)

Seluruh keputusan pimpinan instansi maupun pimpinan unit kerja secara umum perlu menggunakan informasi terkait risiko di tingkat operasional unit kerja, strategis unit kerja, dan strategis Kementerian ESDM.

d. Struktur Organisasi Sesuai Kebutuhan (1.4)

Telah terdapat pembaharuan struktur organisasi di Kementerian ESDM sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan terbitnya Peraturan Menteri ESDM Nomor 12 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Namun, belum terlihat adanya evaluasi secara berkala dan berkelanjutan atas struktur organisasi, kesesuaian proses bisnis, penjabaran ke dalam SOP, hubungan dan jenjang pelaporan intern/arus data dan informasi serta pemetaan dukungan kebutuhan pegawai.

e. Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat (1.5)

Evaluasi secara berkala dan berkelanjutan belum dilaksanakan atas kebijakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, pelaksanaan oleh pihak - pihak yang menerima pendelegasian, serta penyampaian pelaporan kepada pihak yang memberikan wewenang secara berkala sesuai kebijakan.

f. Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM (1.6)

Sebagian besar satker pendukung capaian sasaran strategis di lingkungan Kementerian ESDM dan satker pengelolaan keuangan di lingkungan Kementerian ESDM belum melaksanakan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan atas kesesuaian pengelolaan SDM dengan perencanaan yang disusun, pemutakhiran dan keandalan database kepegawaian untuk perencanaan pengelolaan SDM serta penanganan risiko yang disebabkan kelemahan SDM. Selain itu, belum terdapat bukti bahwa peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

g. Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait (1.8)

Sebagian besar satker pendukung capaian sasaran strategis di lingkungan Kementerian ESDM serta satker pengelolaan keuangan, aset, dan fungsi pengawasan internal di lingkungan Kementerian ESDM belum melaksanakan evaluasi secara berkala dan

berkelanjutan atas pelaksanaan komunikasi, koordinasi, pertukaran data dan informasi dengan unit/organisasi/mitra kerja. Selain itu Kementerian ESDM belum memiliki kebijakan pengelolaan risiko terintegrasi terkait kemitraan terhadap semua kemitraan yang memiliki peran yang penting dalam organisasi yaitu:

- (1) Manajemen risiko menyatu dalam proses perencanaan kegiatan kemitraan;
- (2) Manajemen risiko diterapkan diseluruh kegiatan kemitraan;
- (3) Manajemen risiko dirancang untuk mengelola seluruh risiko yang telah dimitigasi
- (4) Hasil dari manajemen risiko dituangkan ke dalam dokumen kinerja dan pengambilan keputusan

h. Identifikasi Risiko (2.1)

Kementerian ESDM belum memiliki kebijakan Manajemen Risiko pada tingkat kementerian. Selain itu, identifikasi risiko dan risk register (RR) yang dimiliki belum menjadi acuan dalam perencanaan serta belum konsisten dilakukan updating risk register secara berkala.

i. Analisis Risiko (2.2)

Kementerian ESDM belum melakukan pemantauan untuk menghasilkan tren risiko, yaitu peningkatan/penurunan skala risiko yang didorong oleh efektivitas pengendalian. Selain itu, belum terdapat asesmen risiko korupsi pada kegiatan utama yang menghasilkan peta risiko korupsi, rencana tindak pengendalian (RTP) terjadwal dan bukti RTP dilaksanakan.

j. Pembinaan Sumber Daya Manusia (3.2)

Sebagian besar satker pendukung capaian sasaran strategis di lingkungan Kementerian ESDM, serta satker pengelolaan keuangan di lingkungan Kementerian ESDM belum melaksanakan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan atas kesesuaian pembinaan SDM dengan perencanaan, gap kompetensi pegawai dan risiko yang disebabkan kelemahan SDM.

k. Penetapan dan Reviu atas Indikator dan Ukuran Kinerja (3.5)

Sebagian besar satker pendukung capaian sasaran strategis di lingkungan Kementerian ESDM, serta satker pengelolaan keuangan, aset, dan fungsi pengawasan internal di lingkungan Kementerian ESDM belum melaksanakan reviu secara berkala terhadap kebijakan/prosedur penetapan indikator dan ukuran kinerja dari organisasi, unit kerja, kegiatan, sampai dengan pegawai dan ditindaklanjuti dengan perbaikan perumusan indikator dan ukuran kinerja.

l. Pemisahan Fungsi (3.6)

Sebagian besar satker pendukung capaian sasaran strategis di lingkungan Kementerian ESDM, serta satker pengelolaan keuangan, aset, dan fungsi pengawasan internal di lingkungan Kementerian ESDM belum melaksanakan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan atas kesesuaian pelaksanaan pemisahan fungsi dengan ketentuan baik pada kegiatan yang terkait dengan keuangan maupun kegiatan teknis operasional organisasi serta risiko yang disebabkan kelemahan alur/prosedur.

m. Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting (3.7)

Sebagian besar satker pendukung capaian sasaran strategis di lingkungan Kementerian ESDM, serta satker pengelolaan keuangan, aset, dan fungsi pengawasan internal di lingkungan Kementerian ESDM belum melaksanakan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan atas kesesuaian otorisasi dengan ketentuan pada kegiatan yang terkait dengan keuangan maupun kegiatan teknis operasional organisasi serta risiko yang disebabkan kelemahan alur/prosedur

n. Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya (3.10)

Sebagian besar satker pendukung capaian sasaran strategis di lingkungan Kementerian ESDM, serta satker fungsi pengawasan internal di lingkungan Kementerian ESDM belum melaksanakan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan atas kesesuaian pelaksanaan pertanggungjawaban dengan ketentuan serta risiko yang disebabkan kelemahan alur/prosedur

o. Dokumentasi yang Baik atas SPI serta Transaksi dan Kejadian Penting (3.11)

Sebagian besar satker pendukung capaian sasaran strategis di lingkungan Kementerian ESDM, serta satker pengelolaan aset, dan fungsi pengawasan internal di lingkungan Kementerian ESDM belum melaksanakan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan atas kesesuaian pendokumentasian dengan ketentuan dan risiko yang disebabkan kelemahan alur/prosedur

p. Informasi yang Relevan (4.1)

Pengomunikasian strategi dan kebijakan MR belum optimal karena belum seluruh unit organisasi dapat mendorong lebih dari 60% pegawai untuk memiliki pengetahuan tersebut. RR dan RTP tingkat operasional unit kerja, strategis unit kerja, dan strategis kementerian telah dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait dan dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan, tetapi belum menjadi bahan pembelajaran dan inovasi.

q. Pemantauan Berkelanjutan (5.1)

Pemantauan pelaksanaan pengendalian telah dilaksanakan pada seluruh aktivitas pengendalian dan pemantauan kinerja telah dilaksanakan pada level program dan kegiatan sampai dengan kinerja level individu, tetapi belum dilakukan monitoring tindak lanjut sehingga hasil pemantauan belum terkelola dengan baik.

r. Evaluasi Terpisah (5.2)

Hasil evaluasi terpisah belum seluruhnya dimonitoring, ditindaklanjuti dan menghasilkan perbaikan yang berkelanjutan. Selain itu reviu independen terhadap proses manajemen risiko belum memadai, dimana belum seluruh hasil reviu terhadap implementasi tindak pengendalian risiko tingkat operasional unit kerja, strategis unit kerja, dan strategis kementerian ditindaklanjuti dan menghasilkan perbaikan yang berkelanjutan.

3. Komponen Pencapaian Tujuan

Terdapat perubahan nilai komponen Pencapaian Tujuan pada unsur Capaian Outcome karena apabila Indikator Kinerja tidak tepat maka capaian kinerjanya tidak dapat dihitung. Selain itu, terdapat perubahan nilai komponen Pencapaian Tujuan pada unsur Ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan. Jumlah temuan atas ketidakpatuhan dalam LHP BPK adalah lebih dari 5 temuan pada laporan tahun terakhir.

Tabel 3.4 Hasil penjaminan kualitas penilaian maturitas SPIP

No	Unsur	Nilai PM 2023	Nilai PK 2023	Hasil Evaluasi BPKP 2023	Nilai PM 2024	Nilai PK 2024	Hasil Evaluasi BPKP 2024	Nilai PM 2025	Nilai PK 2025	Hasil Evaluasi BPKP 2025
1	Maturitas SPIP	4,351	3,734	3,440	4,310	3,715	3,488	4,675	4,581	3,721
2	MRI	4,347	3,765	3,428	4,491	3,995	3,955	4,988	4,806	3,805
3	IEPK	3,498	3,014	3,018	3,462	2,444	3,444	4,590	4,590	3,696
4	Kapabilitas APIP	3,250	3,000	3,940	3,725	3,250	3,940	4,667	4,333	3,940)*



Gambar 3.1 Penjaminan Kualitas Maturitas SPIP

Sasaran II: Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal

Dalam rangka mengukur layanan Inspektorat Jenderal yang optimal maka ditetapkan indikator kinerja yang dapat dijadikan instrumen penilaian yaitu Indeks Kepuasan Layanan Itjen dan *Level Internal Audit Capability Model (IACM)*.

Tabel 3.5 Realisasi dan Capaian Sasaran II Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal								
1 Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal (Indeks Skala 4)	Indeks	3,40	3,34	3,4	3,26	3,63	3,68	108,23 %
2 Level Internal Audit Capability Model/IACM (Nilai)	Nilai	4	3	3,595	3,94	3,94	3,94	98,5 %

INDIKATOR KINERJA 2 – Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal

Untuk memberikan kepastian, meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan selaras dengan kemampuan penyelenggaraan sehingga mendapatkan kepercayaan masyarakat, pemerintah dalam beberapa waktu terakhir terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah. Sebagaimana amanat yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik bahwa Negara memiliki kewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik dan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan penyelenggara wajib mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan Pelayanan Publik yang adil, transparan, dan akuntabel. Untuk itu berbagai

terobosan dan perbaikan telah dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik baik itu instansi pemerintah pusat maupun daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

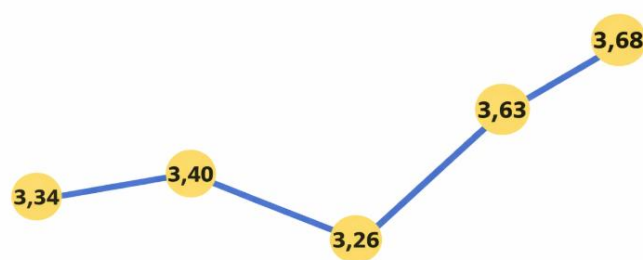
Untuk memperoleh Indeks Kepuasan Layanan dan mengetahui sejauh mana kualitas pelayanan Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM, sebagai penyedia layanan pengawasan untuk unit kerja di lingkungan Kementerian ESDM, maka perlu diselenggarakan survei Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal. Survei Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal adalah kegiatan pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan unit kerja dan/atau masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan di lingkungan Inspektorat Jenderal dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dengan tolak ukur berupa standar pelayanan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 198.K/05/IJN/2019 tentang Standar Pelayanan pada Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM. Dalam melaksanakan survei kepuasan layanan melibatkan peran serta masyarakat dan pihak terkait lainnya yang pernah mendapatkan layanan dari Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM.

Survei Kepuasan Layanan membantu mengukur kinerja dan efektivitas layanan yang diberikan oleh instansi. Dengan mengetahui tingkat kepuasan, instansi dapat mengevaluasi apakah layanan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan atau masih perlu perbaikan. Data yang diperoleh dari survei dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan. Dengan demikian, instansi dapat terus meningkatkan kualitas layanannya. Peningkatan Indeks Kepuasan Layanan yang konsisten dapat menjadi sumber motivasi bagi staf untuk terus memberikan layanan terbaik. Staf yang merasa diapresiasi dan tahu bahwa upaya mereka diakui, cenderung lebih termotivasi dalam pekerjaannya.

Adapun sasaran dilakukannya survei adalah untuk mendorong partisipasi pengguna/penerima layanan dalam menilai kinerja penyelenggara pelayanan, mendorong penyelenggara pelayanan publik untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, mendorong penyelenggara pelayanan publik untuk menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan dan mengukur kecenderungan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Dengan dilakukan survei dapat diperoleh manfaat, antara lain dapat diketahui kelemahan atau kekurangan dari masing-masing unsur dalam penyelenggara pelayanan publik, dapat diketahui kinerja penyelenggara pelayanan yang telah dilaksanakan secara periodik, sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan upaya tindak lanjut yang perlu dilakukan atas hasil survei serta dapat diketahui gambaran tentang kinerja unit pelayanan serta memacu penyelenggara pelayanan dalam upaya peningkatan kinerja unit pelayanan.

Pengukuran Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM untuk Tahun 2025 telah dilakukan melalui survei mandiri menggunakan *Google Form*. Permintaan pengisian survei, dengan tautan per jenis layanan (Audit, Reviu, Asistensi, Monitoring dan Evaluasi, Konsultansi, serta Layanan di lingkungan Sekretariat Inspektorat Jenderal). Responden survei mencakup seluruh pegawai Kementerian ESDM yang pernah menerima layanan dari Inspektorat Jenderal. Kegiatan survei yang dilaksanakan secara triwulanan selama satu tahun ini berada di bawah koordinasi Sekretariat Inspektorat Jenderal.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan Bagian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Kepatuhan Internal serta Bagian Umum Inspektorat Jenderal pada Tahun 2025 Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal sebesar 3,68.



TAHUN 2021 TAHUN 2022 TAHUN 2023 TAHUN 2024 TAHUN 2025

Gambar 3.2 Realisasi Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal Tahun 2021 s.d. Tahun 2025

Berdasarkan data pada gambar di atas, Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal menunjukkan adanya fluktuasi selama periode Tahun 2021 hingga Tahun 2025. Pada Tahun 2021, Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal tercatat sebesar 3,34, kemudian mengalami peningkatan pada Tahun 2022 menjadi 3,40.

Penurunan yang cukup signifikan terjadi pada Tahun 2023, di mana nilai Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal turun dari 3,40 pada Tahun 2022 menjadi 3,26. Upaya perbaikan kualitas layanan pengawasan yang dilakukan pada Tahun 2024 menunjukkan hasil yang positif, tercermin dari peningkatan nilai Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal menjadi 3,63, yang merupakan capaian tertinggi dalam empat tahun terakhir.

Pada Tahun 2025, Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal tercatat sebesar 3,68. Kondisi ini menunjukkan layanan Inspektorat Jenderal dapat dipertahankan secara konsisten dan mencerminkan keberlanjutan upaya perbaikan layanan yang berdampak positif terhadap tingkat kepuasan pengguna layanan.

Tabel 3.6 Realisasi Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
1 Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal (Indeks Skala 4)	Indeks	3,40	3,34	3,4	3,26	3,63	3,68	108,23 %

Survei Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal menggunakan beberapa unsur penilaian yang dirancang untuk mengukur kontribusi auditor dalam memberikan nilai tambah pada pelaksanaan pengawasan, berikut hasil survei dari jenis layanan Inspektorat Jenderal yang diberikan:

Tabel 3.7 Hasil Olah Data Survei

	Pertanyaan	Kode	Importance	Weight	Performance	Weighted Index
1	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya.	Q1	3.72	0.1105	3.66	0.4043
2	Bagaimana pemahaman Saudara tentang kemudahan prosedur pelayanan di unit ini.	Q2	3.76	0.1117	3.69	0.4118
3	Bagaimana pendapat Saudara tentang kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan	Q3	3.79	0.1127	3.63	0.4094
4	Bagaimana pendapat Saudara tentang kewajaran biaya/tarif dalam pelayanan *Jika layanan tidak berbiaya tidak perlu diisi	Q4	3.67	0.1092	3.75	0.4101
5	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan	Q5	3.72	0.1106	3.68	0.4066
6	a. Bagaimana pendapat Saudara tentang kompetensi/ kemampuan petugas dalam pelayanan. (Khusus untuk layanan tatap muka) b. Bagaimana pendapat Saudara tentang ketersediaan informasi dalam sistem online yang mendukung jenis layanan. (Khusus untuk layanan online)	Q6	3.75	0.1116	3.66	0.4086
7	a. Bagaimana pendapat saudara perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan (Khusus untuk layanan tatap muka) b. Bagaimana pendapat Saudara terkait dengan kemudahan dan kejelasan fitur sistem online yang mendukung jenis layanan. (Khusus untuk layanan online)	Q7	3.70	0.1101	3.68	0.4052
8	Bagaimana pendapat Saudara tentang kualitas sarana dan prasarana	Q8	3.76	0.1118	3.64	0.4068
9	Bagaimana pendapat Saudara tentang penanganan pengaduan pengguna layanan	Q9	3.76	0.1119	3.71	0.4148
Total			33.63	1.0000		3.68

Indeks Kepuasan Layanan di Itjen KESDM	3.68
--	-------------

Penjelasan Nilai Indeks Kepuasan Layanan:

1,00 - 2,59 = Tidak Baik
2,60 - 3,06 = Kurang Baik
3,07 - 3,53 = Baik
3,54 - 4,00 = Sangat Baik

Capaian pada Tahun 2025, dipengaruhi oleh beberapa kendala/permasalahan dihadapi dalam melaksanakan survei kepuasan layanan Inspektorat Jenderal, yaitu:

- a. Variasi tingkat pemahaman responden terhadap indikator penilaian, yang menyebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menilai kualitas layanan yang diberikan.
- b. Keterlambatan dalam pengumpulan data survei, akibat padatnya jadwal kegiatan pengawasan dan pembinaan di lingkungan Inspektorat Jenderal.
- c. Kendala teknis dalam pelaksanaan survei daring, seperti gangguan jaringan dan ketidaksesuaian format isian, yang berpengaruh terhadap kecepatan dan akurasi pengolahan data.
- d. Belum optimalnya diseminasi informasi terkait mekanisme survei, sehingga sebagian pengguna layanan belum memahami tujuan dan manfaat survei kepuasan secara menyeluruh.

Upaya yang telah dilakukan oleh Inspektorat Jenderal dalam pencapaian Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal antara lain:

- a. Mengidentifikasi penyebab penurunan pada awal tahun 2025, baik dari sisi internal (proses kerja, sumber daya) maupun eksternal (ekspektasi dan kebutuhan audi);
- b. Meningkatkan kualitas komunikasi dan keterlibatan pengguna layanan, dengan memastikan bahwa setiap proses pengawasan memberikan nilai tambah yang jelas dan dapat dirasakan langsung;
- c. Meningkatkan Integritas dan Profesionalisme pegawai dalam pelaksanaan pelayanan.

Rencana/upaya yang akan dilakukan Inspektorat Jenderal untuk mencapai target Indeks Kepuasan Layanan antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas komunikasi dan keterlibatan pengguna layanan, dengan memastikan bahwa setiap proses layanan yang diberikan Inspektorat Jenderal memberikan nilai tambah yang jelas dan dapat dirasakan langsung;
- b. Membangun sistem monitoring kepuasan yang lebih responsif, agar tren penurunan dapat terdeteksi lebih dini sehingga perbaikan dapat segera dilakukan;

- c. Memperkuat tindak lanjut hasil pengawasan agar rekomendasi yang diberikan benar-benar dilaksanakan dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan tata kelola di unit kerja auditi;
- d. Menjaga konsistensi perbaikan layanan dengan memperhatikan aspek kecepatan, akurasi, transparansi, serta profesionalisme;
- e. Inspektorat Jenderal juga akan mengintensifkan pendekatan langsung melalui kunjungan ke unit kerja auditi. Kunjungan ini berfungsi tidak hanya sebagai sarana validasi data survei layanan, tetapi juga sebagai forum komunikasi tatap muka untuk menggali masukan yang lebih mendalam terkait kualitas layanan, kendala yang dihadapi, serta harapan auditi terhadap peningkatan layanan pengawasan ke depan.

Dalam penyelenggaraan pengawasan, Inspektorat Jenderal melakukan analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya sebagai bagian integral dari pengukuran Indeks Layanan Inspektorat Jenderal. Pendekatan ini berfokus pada pencapaian hasil yang memberikan nilai tambah bagi organisasi dan pemangku kepentingan. Tahun 2025, hasil survei Indeks Layanan Inspektorat Jenderal mendapat nilai 3,63, tidak terjadi peningkatan dibanding Tahun 2024. Kondisi tersebut mencerminkan masih perlu adanya perbaikan berkelanjutan dan masih perlu perhatian terkait inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya.

Identifikasi Inefisiensi dalam Pengelolaan Sumber Daya

1. Inefisiensi dalam Ketersediaan dan Pembinaan SDM

Ketersediaan sumber daya manusia, khususnya pada jabatan fungsional Pranata Humas, masih belum mencukupi untuk secara optimal mendukung pelaksanaan fungsi pelayanan. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas, alokasi anggaran untuk pengembangan SDM masih perlu dioptimalkan agar dapat menjawab kebutuhan kompetensi yang semakin kompleks.

2. Dukungan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi secara strategis menjadi pilar utama dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan Inspektorat Jenderal. Teknologi mendorong efisiensi melalui otomatisasi proses yang mempercepat layanan, meningkatkan transparansi melalui penyediaan data secara real-time, serta memperkuat komunikasi dan kolaborasi antarunit. Selain itu, teknologi mendukung inovasi layanan melalui platform digital yang memperluas aksesibilitas dan kenyamanan pengguna.



Gambar 3.3 Monitoring Capaian Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal

INDIKATOR KINERJA 3 – Level Internal Audit Capability Model (IACM)

Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 11 sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) mempunyai beberapa peran, diantaranya:

1. Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*assurance activities*);
2. Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*anti corruption activities*);
3. Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*consulting activities*).

Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (*Internal Audit Capability Models/IACM*) merupakan kerangka yang mengidentifikasi aspek-aspek fundamental yang dibutuhkan untuk pengawasan intern yang efektif di sektor publik.

Dalam rangka mewujudkan peran fungsi pengawasan intern yang mampu melaksanakan peran yang memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan tata kelola Kementerian ESDM maka dilakukan validasi yang merupakan kegiatan penjaminan kualitas oleh tim *quality assurance* BPKP terhadap hasil penilaian mandiri atas tingkat kapabilitas APIP pada Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM berdasarkan model *Internal Audit Capability Model (IACM)*.

Untuk mengukur tingkat *Internal Audit Capability Model (IACM)*, Inspektorat Jenderal berpedoman pada Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang ditetapkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) selaku pembina APIP. Pedoman penilaian tersebut diatur dalam Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas APIP, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025.

Sebelum Tahun 2025, pengukuran tingkat *Internal Audit Capability Model (IACM)* dilakukan dengan mengacu pada Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021. Melalui pedoman tersebut, Inspektorat Jenderal melakukan pemetaan tingkat kapabilitas APIP yang telah dicapai, mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi eksisting dan kondisi yang diharapkan, serta menyusun langkah-langkah pengembangan kapabilitas secara terencana dan berkelanjutan guna mencapai tingkat kapabilitas yang lebih tinggi.

Hasil validasi BPKP atas Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP pada tahun 2022 berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Atas Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP pada Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM Nomor PE.09.03/LHP-158/D102/2/2022 tanggal 12 Desember 2022 menunjukkan bahwa Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM telah berada pada Level 3 dengan skor 3,595 untuk seluruh elemen kapabilitas APIP.

Laporan Hasil Evaluasi atas Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM tahun 2023 Nomor PE.09.03/LHP-211/D102/2/2022 tanggal 19 Oktober 2023 menunjukkan bahwa Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM telah berada pada Level 3 dengan skor 3,940 untuk seluruh elemen kapabilitas APIP.

Pada Tahun 2024, hasil evaluasi BPKP atas Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM selama 15 (lima belas) hari mulai tanggal 5 Agustus 2024 sampai dengan 30 September 2024, memperoleh skor 3,940. Dalam laporan hasil evaluasi (LHE) nomor PE.09.03/LHP-159/D102/2/2024 tanggal 21 Oktober 2024 tersebut.

Tahun 2025, telah dilakukan Penilaian Mandiri (PM) atas Kapabilitas APIP Inspektorat Jenderal KESDM. Hasil PM Kapabilitas APIP Tahun 2025 memperoleh skor 4,45. Proses Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP Tahun 2025 untuk menindaklanjuti *Area of Improvement (Aoi)* Tahun 2024 sesuai hasil evaluasi BPKP. Saran perbaikan untuk meningkatkan kapabilitas APIP berdasarkan hasil evaluasi BPKP Tahun 2024, yaitu:

1. Untuk elemen Pengelolaan SDM pada topik Perencanaan SDM APIP, *Area of Improvement (AIO)* adalah Merencanakan program penambahan jabatan fungsional auditor sesuai gap kebutuhan gugus tugas jabatan fungsional auditor (JFA). Sedangkan untuk topik Pengembangan SDM Profesional APIP, *Area of Improvement (AIO)* adalah Merencanakan dan menganggarkan diklat teknis substantif bagi JFA di Itjen KESDM, antara lain topik terkait Reviu LK, pengadaan PBJ, probity audit, serta materi lain yang relevan dan Mempertimbangkan Pengembangan kompetensi JFA dalam bidang pengawasan *Foresight*.
2. Elemen Praktik Profesional pada topik Perencanaan Pengawasan, *Area of Improvement (AIO)* adalah Menyelesaikan updating kebijakan/juknis penyusunan RPT berbasis risiko yang salah satunya mempertimbangkan risiko organisasi. Untuk topik Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas, *Area of Improvement (AIO)* adalah menyelesaikan updating kebijakan/juknis terkait Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas dan Penguatan tahapan reviu berjenjang penugasan pengawasan dalam rangka meningkatkan kesesuaian standar audit intern dan kualitas hasil pengawasan khususnya pada tahapan pelaksanaan penugasan pengawasan.
3. Elemen Akuntabilitas Dan Manajemen Kinerja pada topik Pelaporan kepada manajemen K/L/D, *Area of Improvement (AIO)* adalah mempertimbangkan optimalisasi pelaporan akuntabilitas kinerja dan ikhtisar hasil pengawasan kepada manajemen secara realtime.
4. Elemen Struktur Tata Kelola pada topik Hubungan pelaporan dan topik Akses penuh terhadap informasi organisasi, aset dan SDM, *Area of Improvement (AIO)* adalah mempertimbangkan optimalisasi pengembangan continuous audit dalam konsep (CACM), termasuk akses penuh terhadap informasi organisasi, serta pelaporan red flag secara realtime kepada stakeholders lingkungan KESDM.
5. Elemen Peran Dan Layanan pada topik Audit Ketaatan (Compliance Auditing), *Area of Improvement (AIO)* adalah Mempertimbangkan pengembangan kebijakan terkait kerangka pengawasan foresight dalam pengawasan APIP yang relevan, untuk topik Audit Kinerja (Performance Auditing) *Area of Improvement (AIO)* adalah mengoptimalkan ruang lingkup audit kinerja existing dalam rangka mengukur kinerja terhadap 3 aspek Ekonomi, Efisiensi, Efektivitas pada salah satu program strategis KESDM dan topik Asuransi atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi K/L/D (Overall Assurance on Governance, Risk, and Control/GRC), *Area of Improvement (AIO)* adalah menyelesaikan kebijakan/regulasi terkait kerangka pengawasan manajemen risiko, dimana salah satunya termasuk asuransi atas efektivitas MR unit kerja KESDM dan melakukan evaluasi secara berkala atas implementasi pengawasan Integrated GRC akan dilakukan Tahun 2024. Sedang untuk topik Jasa Konsultansi (Consulting Services), *Area of Improvement (AIO)* adalah mempertimbangkan kegiatan asistensi, antara lain sebagai berikut:
 - Asistensi peningkatan kualitas Laporan Keuangan di Lingkungan KESDM;
 - Asistensi implementasi MRPN Transisi Energi di KESDM;
 - Asistensi updating kebijakan MR organisasi dikaitkan dengan Perpres MRPN;
 - Asistensi Pengembangan dan Implementasi Sistem Informasi MR Organisasi

Tabel 3.8 Matrik hasil evaluasi kapabilitas APIP oleh BPKP Tahun 2024

Komponen/Elemen/Topik	Area of Improvement (Aoi)	Rencana Aksi	Penanggung Jawab	Target Waktu
DUKUNGAN PENGAWASAN (ENABLER) (60%)				
PENGLOLAAN SDM (30%)				
Perencanaan SDM APIP	Merencanakan program penambahan jabatan fungsional auditor sesuai gap kebutuhan gugus tugas jabatan fungsional auditor (JFA)	SIJ telah mengusulkan pengadaan CPNS di tiap Inspektorat untuk memenuhi formasi Jabatan Fungsional Auditor Ahli Pertama	Sekretariat Inspektorat Jenderal	
Pengembangan Profesional APIP	SDM Merencanakan dan menganggarkan diklat teknis substantif bagi JFA di Itjen KESDM, antara lain topik terkait Reviu LK, pengadaan PBJ, probity audit, serta materi lain yang relevan.	SIJ telah melaksanakan penyertaan para pegawai dalam diklat Pengadaan PBJ, IT Auditor, Probit Audit, dan sedang mengusulkan pelatihan terkait Reviu LK	Sekretariat Inspektorat Jenderal	
	Mempertimbangkan Pengembangan kompetensi JFA dalam bidang pengawasan Foresight		Sekretariat Inspektorat Jenderal	
PRAKTIK PROFESIONAL (30%)				
Perencanaan Pengawasan	Menyelesaikan updating kebijakan/juknis penyusunan RPT berbasis risiko yang salah satunya mempertimbangkan risiko organisasi	Itjen akan melakukan penyesuaian terhadap rancangan kebijakan RPT berbasis risiko yang mempertimbangkan risiko organisasi Rapat Finalisasi rancangan kebijakan RPT	Tim RPT Itjen	2025
Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas		Inspektur Jenderal telah menetapkan		

Komponen/Elemen/Topik	Area of Improvement (Aoi)	Rencana Aksi	Penanggung Jawab	Target Waktu
		peraturan Irjen Nomor 138 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Program Penjaminan dan Peningkatan Mutu Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM		
	Penguatan tahapan reviu berjenjang penugasan pengawasan dalam rangka meningkatkan kesesuaian standar audit intern dan kualitas hasil pengawasan khususnya pada tahapan pelaksanaan penugasan pengawasan.	Menyampaikan data dukung reviu berjenjang pada pengawasan periode TW III-IV 2024 dan TW I 2025: Irat I – Audit Kinerja BBSP Tahun 2024 Irat II – Irat III – Audit Kinerja PVMBG 2024 Irat IV – Audit Kinerja pada Direktorat Gas Bumi Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi TA 2022-2023 Irat V –	Inspektorat I s.d. Inspektorat V	
AKUNTABILITAS DAN MANAJEMEN KINERJA (10%)				
Rencana kerja dan anggaran APIP	-			
Pelaksanaan Anggaran	-			
Pelaporan kepada manajemen K/L/D	Mempertimbangkan optimalisasi pelaporan akuntabilitas kinerja dan ikhtisar hasil pengawasan kepada manajemen secara realtime.	Itjen telah melakukan pelaporan kinerja pengawasan secara berkala kepada Menteri Dashboard pelaporan hasil pengawasan secara real time kepada	Inspektorat I s.d. Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	

Komponen/Elemen/Topik	Area of Improvement (Aoi)	Rencana Aksi	Penanggung Jawab	Target Waktu
		Menteri akan dilaksanakan dalam pengembangan Aplikasi Smart Audit Tiap Inspektorat akan melaporkan Ikhtisar hasil pengawasan secara periodik setiap triwulan kepada SIJ		
Sistem Pengukuran Kinerja - APIP				
BUDAYA DAN HUBUNGAN ORGANISASI (10%)				
Pengelolaan Komunikasi Intern APIP				
Hubungan APIP dengan Manajemen				
Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan				
STRUKTUR TATA KELOLA (20%)				
Hubungan pelaporan	Mempertimbangkan optimalisasi pengembangan continuous audit dalam konsep (CACM), akses penuh terhadap informasi organisasi, serta pelaporan secara realtime kepada stakeholders lingkungan KESDM.	Itjen KESDM sedang mengembangkan continuous audit melalui pelaksanaan join audit dengan Itjen Kementerian Keuangan data dukung: Notulen; TOR; MoU PKS; ST dari Menkeu; SP Irat I contoh pengawasan yang telah berjalan: Tindak Lanjut Pengawasan Subsidi Listrik 2023-2024	Inspektorat I s.d. Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	
Akses penuh terhadap informasi organisasi, aset dan SDM		Akses penuh APIP terhadap informasi organisasi telah dilakukan		

Komponen/Elemen/Topik	Area of Improvement (Aoi)	Rencana Aksi	Penanggung Jawab	Target Waktu
		data dukung: Irat I - akses penuh terhadap informasi ketenagalistrikan (kertas kerja monitoring RUPTL) Irat II - akses penuh terhadap SIPEG, eproc Irat III - akses penuh terhadap SIPEG, eproc Irat IV - akses penuh terhadap SIPEG, eproc Irat V - akses penuh terhadap SIPEG, Stranas PK (jaga.id), pemantauan transaksi (SAKTI), RB dan ZI (Portal RB), WBS (SP4N LAPOR!), pengendalian gratifikasi (GOL KPK)		

Mekanisme pendanaan -

Aktivitas Pengawasan (Delivery) Dan Kualitas Pengawasan (Result) (40%)

Peran Dan Layanan

Audit (Compliance Auditing)	Ketaatan	Mempertimbangkan pengembangan kebijakan terkait kerangka pengawasan foresight dalam pengawasan yang relevan	Itjen telah menyusun Renstra Pengawasan 2025-2029 dengan mempertimbangkan potensi risiko Audit Penyelenggaraan Nilai Ekonomi Karbon Subsektor Pembangkit Tenaga Listrik berdasarkan	Inspektorat I s.d. Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal
-----------------------------	----------	---	---	---

Komponen/Elemen/Topik	Area of Improvement (AoI)	Rencana Aksi	Penanggung Jawab	Target Waktu
		Permen ESDM No. 16/2022		
Audit Kinerja (Performance Auditing)	mengoptimalkan ruang lingkup audit kinerja existing dalam rangka mengukur kinerja terhadap 3 aspek Ekonomi, Efisiensi, Efektivitas pada salah satu program strategis KESDM	Itjen telah melaksanakan audit kinerja Ditjen Ketenagalistrikan Tahun 2024 yang termasuk dalam program strategis KESDM	Inspektorat I s.d. Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	
Asuransi atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi K/L/D (Overall Assurance on Governance, Risk, and Control/GRC)	menyelesaikan kebijakan/regulasi terkait kerangka pengawasan manajemen risiko, dimana salah satunya termasuk asurans atas efektivitas MR unit kerja KESDM	Itjen telah mengajukan usulan rekomendasi penyesuaian terhadap kebijakan pelaksanaan dan evaluasi Manajemen Risiko KESDM	Inspektorat I s.d. Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	
	melakukan evaluasi secara berkala atas implementasi pengawasan Integrated GRC akan dilakukan Tahun 2024	Itjen akan melakukan evaluasi secara berkala atas implementasi pengawasan Integrated GRC	Inspektorat I s.d. Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	
Jasa Konsultasi (Consulting Services)	Mempertimbangkan kegiatan asistensi, antara lain sebagai berikut: - Asistensi peningkatan kualitas Laporan Keuangan di Lingkungan KESDM; - Asistensi implementasi MRPN Transisi Energi di KESDM	Itjen telah melakukan kegiatan asistensi terhadap: - Kualitas Laporan Keuangan KESDM (Irat V) - MRPN Transisi Energi KESDM (Irat I) - Kebijakan MR Organisasi (updating Risk Map MRPN) (Irat I)	Inspektorat I s.d. Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	

Komponen/Elemen/Topik	Area of Improvement (Aoi)	Rencana Aksi	Penanggung Jawab	Target Waktu
	- Asistensi updating kebijakan organisasi dikaitkan dengan Perpres MRPN;	MR		
	- Asistensi Pengembangan dan Implementasi Sistem Informasi MR Organisasi			

Tabel 3.9 Realisasi Level Internal Audit Capability Model (IACM) Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
1 Level Internal Audit Capability Model/IACM (Nilai)	Nilai	4	3	3,595	3,94	3,94	3,94	98,5 %

Pada Tahun 2025, hasil evaluasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) atas *Internal Audit Capability Model* (IACM) atau Kapabilitas APIP belum diterbitkan. Kondisi tersebut disebabkan oleh adanya perubahan metodologi penilaian seiring dengan ditetapkannya Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

Peraturan tersebut membawa perubahan mendasar dalam metodologi dan pendekatan penilaian Kapabilitas APIP yang sebelumnya mengacu pada Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021. Perubahan tersebut berimplikasi signifikan terhadap fokus, bobot, serta mekanisme penilaian Kapabilitas APIP. Pendekatan penilaian yang sebelumnya lebih menitikberatkan pada pemenuhan aspek kebijakan dan kelengkapan dokumen, kini bergeser menjadi penilaian yang lebih komprehensif dengan penekanan pada kapasitas organisasi APIP, efektivitas pelaksanaan aktivitas pengawasan, serta kualitas dan dampak hasil pengawasan.

Selain itu, penyempurnaan model kapabilitas juga mencakup redefinisi Level 3 dan Level 4, di mana Level 3 diarahkan pada penerapan pengawasan berbasis risiko dan pengendalian kecurangan, sedangkan Level 4 menekankan pada integrasi pengawasan secara menyeluruh dengan sistem tata kelola dan manajemen risiko organisasi.

Dengan demikian, penilaian Nilai Kapabilitas APIP Tahun 2025 menggunakan skor hasil evaluasi Tahun 2024 sebesar 3,940. Capaian tersebut mencerminkan komitmen yang kuat dari Inspektorat Jenderal dalam meningkatkan efektivitas peran APIP, tidak hanya sebagai fungsi pengawasan, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam mendukung penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pengelolaan risiko yang lebih terukur, serta penyediaan layanan konsultasi yang memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.

Capaian Nilai Kapabilitas APIP ini sekaligus menjadi landasan penting dalam perumusan strategi pengembangan kapabilitas APIP secara berkelanjutan, guna mendorong peningkatan level kapabilitas yang lebih optimal dalam menghadapi dinamika dan tantangan pengawasan di masa mendatang. Berikut hasil Penilaian Mandiri (*PM*) IACM Tahun 2025 :

Tabel 3.10 Matrik Hasil Penilaian Mandiri IACM Tahun 2025

No.	Elemen	Level	Skor
Komponen Dukungan Pengawasan (<i>Enabler</i>) (60%)			
1.	PENGELOLAAN SDM (30%)	5	0,9
	Perencanaan SDM APIP	5	
	Pengembangan SDM Profesional APIP	5	
2.	PRAKTIK PROFESIONAL (30%)	4	0,81
	Perencanaan Pengawasan	5	
	Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas	4	
3.	AKUNTABILITAS DAN MANAJEMEN KINERJA (10%)	5	0,3
	Rencana kerja dan anggaran APIP	5	
	Pelaksanaan Anggaran	5	
	Pelaporan kepada manajemen K/L/D	5	
	Sistem Pengukuran Kinerja APIP	5	
4.	BUDAYA DAN HUBUNGAN ORGANISASI (10%)	4	0,24
	Pengelolaan Komunikasi Intern APIP	4	
	Hubungan APIP dengan Manajemen	4	
	Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan	4	
5.	STRUKTUR TATA KELOLA (20%)	5	0,6
	Hubungan pelaporan	5	
	Akses penuh terhadap informasi organisasi, aset dan SDM	5	
	Mekanisme pendanaan	5	
Aktivitas Pengawasan (<i>Delivery</i>) Dan Kualitas Pengawasan (<i>Result</i>) (40%)			
6	Peran Dan Layanan	4	1,6
	Audit Ketaatan (<i>Compliance Auditing</i>)	4	
	Audit Kinerja (<i>Performance Auditing</i>)	4	
	Asuransi atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi K/L/D (<i>Overall Assurance on Governance, Risk, and Control/GRC</i>)	4	
	Jasa Konsultansi (<i>Consulting Services</i>)	4	
Simpulan Entitas		4	4,45

Penilaian Mandiri IACM Inspektorat Jenderal KESDM Tahun 2025 merupakan bagian dari upaya peningkatan kapabilitas APIP yang dilaksanakan melalui *benchmarking* terhadap Kementerian/Lembaga yang telah mencapai tingkat kapabilitas yang lebih tinggi, salah satunya Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh

pembelajaran dan mengadopsi praktik-praktik terbaik, khususnya dalam hal tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern yang terintegrasi.

Sebagai referensi, pada tahun 2024 Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan memperoleh skor 4,290 berdasarkan hasil evaluasi atas Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP yang dilakukan oleh BPKP. Skor tersebut menempatkan Inspektorat Jenderal Kemenkeu pada Level 4 (*Institutionalized*), yang menunjukkan bahwa fungsi pengawasan internal telah berkontribusi secara strategis terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai pembanding, capaian *Internal Audit Capability Model* (IACM) Inspektorat Jenderal KESDM dan Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11 Bench Marking Capaian IACM

Indikator Kinerja	Satuan	Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM 2024	Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan 2024
<i>Level Internal Audit Capability Model (IACM)</i>	Indeks	3,940	4,290

Perbandingan capaian tersebut didasarkan pada hasil evaluasi BPKP sebagaimana tertuang dalam Surat BPKP Nomor PE.09.03/S15/D1/01/2025 tanggal 9 Januari 2025 perihal Laporan Hasil Evaluasi atas Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP Level 4 Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Tahun 2024.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan dinyatakan telah berada pada Level 4 (*Institutionalized*). Capaian ini mencerminkan bahwa Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan telah berperan sebagai mitra strategis organisasi, di mana fungsi pengawasan internal secara berkelanjutan mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui penguatan sistem tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian internal secara menyeluruh dalam kerangka *Governance, Risk, and Compliance (GRC)*.

Inspektorat Jenderal telah mengimplementasikan berbagai perubahan dan peningkatan menyeluruh pada seluruh komponen, elemen, dan topik penilaian IACM dalam rangka mencapai level 4. Upaya – upaya yang telah dilakukan antara lain:

1. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan pengumpulan data dukung *Area Of Improvement (AOI)*;
2. Manajemen Pengawasan dengan *Smart Audit*;
3. Upaya penegakan integritas melalui kegiatan rutin dan kegiatan edukatif, seperti PRESTASI dan Jambore Integritas, telah berhasil meningkatkan nilai SPI dan predikat Laporan Keuangan WTP oleh BPKP;
4. Penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan Inspektorat Jenderal dan mendorong unit organisasai menindaklanjuti rekomendasi BPK RI;
5. Memperluas *combined assurance* pada kegiatan pengawasan sektor ESDM terutama pada kegiatan yang beririsan dengan Kementerian/Lembaga lain;
6. Mengevaluasi dan mengupdate peraturan terkait pengawasan;
7. Telah menyusun Renstra Pengawasan 2025–2029;
8. *Benchmarking* ke Kementerian/Lembaga yang memiliki level IACM lebih baik seperti Kementerian Keuangan.

Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan skor IACM dari 3,94 hasil evaluasi di Tahun 2024 menjadi 4,00, dalam rangka mencapai level 4 Kapabilitas APIP pada Inspektorat Jenderal. Berikut upaya yang akan dilaksanakan:

1. Melaksanakan Diklat Teknis Pengawasan pada Pusdiklatwas BPKP bagi para Auditor;
2. Melakukan monev terhadap hasil Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP Tahun 2025;
3. Mengembangkan *Smart Audit* untuk perwujudan *foresight* audit;
4. Menyelesaikan *Internal Audit Charter* (IAC), rencana akan ditetapkan tanggal 24 Juli 2025;
5. Terus mendorong unit kerja di lingkungan KESDM membentuk bagian/unit kepatuhan internal sebagai lini kedua dalam penerapan *three lines model*.

Inspektorat Jenderal berusaha melakukan analisis efisiensi atas penggunaan SDA sehingga dapat memberikan nilai tambah dari suatu kegiatan yang dilaksanakan. Mengimplementasikan seluruh komponen, elemen, dan topik penilaian IACM untuk ada di level 4 harus dibarengi oleh pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, dan waktu serta kompetensi pelaksana kegiatan agar mendapat hasil maksimal. Identifikasi Inefisiensi dalam Pengelolaan SDA meliputi:

1. Optimalisasi Distribusi Tugas
Menyesuaikan peran dan tugas dengan kompetensi serta pengalaman pegawai bekerja sesuai keahliannya.
2. Memaksimalkan potensi SDM
Dengan menyesuaikan jumlah auditor yang kebutuhan dan memperkuat pelatihan teknis serta manajerial untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas.
3. Pemanfaatan Teknologi
Mengintegrasikan sistem informasi berbasis digital untuk mengurangi pekerjaan manual dan meningkatkan produktivitas tim audit.

Sampai dengan 31 Desember 2025, Inspektorat Jenderal belum menerima hasil evaluasi dari BPKP terkait Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP yang telah disampaikan sebelumnya. Penilaian Mandiri tersebut telah diajukan secara resmi melalui Surat Inspektur Jenderal Nomor T-756/PW.06/IJN.S/2025 tanggal 30 Juni 2025 sebagai bentuk komitmen Inspektorat Jenderal dalam melaksanakan proses evaluasi kapabilitas secara transparan dan akuntabel.

Dapat diinformasikan bahwa penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) telah mengalami perubahan dalam metodologi dan pendekatan penilaian. Perubahan tersebut ditandai dengan beralihnya pedoman penilaian yang semula mengacu pada Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021 menjadi mengacu pada Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025.

Perubahan pedoman ini membawa implikasi signifikan terhadap fokus, bobot, serta mekanisme penilaian Kapabilitas APIP. Pendekatan penilaian yang sebelumnya lebih menitikberatkan pada pemenuhan aspek kebijakan dan kelengkapan dokumen, kini bergeser menuju penilaian yang lebih menekankan pada kapasitas, aktivitas pengawasan, serta kualitas hasil pengawasan. Dengan demikian, penilaian Kapabilitas APIP tidak hanya menilai kesiapan dan kepatuhan administratif, tetapi juga menilai efektivitas pelaksanaan pengawasan serta dampaknya terhadap peningkatan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern.

Adapun perbedaan utama pedoman penilaian Kapabilitas APIP berdasarkan Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021 dan Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025 disajikan pada matriks perbandingan berikut:

Aspek	Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021	Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025
Aspek Penilaian	Kebijakan – Implementasi – Hasil	Kapasitas – Aktivitas Pengawasan – Kualitas Hasil Pengawasan
Bobot Penilaian	<i>Enabler</i> 60% <i>Delivery & Result</i> 40%	<i>Enabler</i> 20% <i>Delivery & Result</i> 80%
Elemen Penilaian	6 Elemen	5 Elemen
Proses Penilaian	Penilaian Mandiri Evaluasi Tahap 1 Evaluasi Tahap 2 Monitoring Tindak Lanjut	Evaluasi <i>Quality Assurance</i> Monitoring & Tindak Lanjut (Aol)
Sampel Penilaian	<i>Cherry picking</i> (penilaian hanya berdasarkan bukti dukung/ dokumen terbaik)	Perluasan sampel sesuai aktivitas dan output pengawasan pada tahun penilaian
Fokus Penilaian	<i>Document & Rule Based</i>	Keselarasan substansi antara pelaksanaan dengan dokumen yang diuji



Gambar 3.4 Monitoring dan Evaluasi Area of Improvement Kapabilitas APIP Tahun 2024



Gambar 3.5 Kick Off Meeting Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP 2025

Sasaran III: Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang Efektif dan Efisien

Dalam rangka mengukur penataan tata laksana pengawasan intern yang efektif dan efisien maka ditetapkan 3 (tiga) indikator kinerja yang dapat dijadikan instrumen penilaian yaitu pelaksanaan evaluasi penilaian mandiri Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang berkualitas, Indeks Tata Laksana Pengawasan, dan Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal.

Sasaran III Inspektorat Jenderal adalah Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang Efektif dan Efisien, sasaran III ini memiliki 3 (tiga) Indikator Kinerja yaitu:

1. Pelaksanaan Evaluasi Penilaian SAKIP yang berkualitas;
2. Indeks Tata Laksana Pengawasan;
3. Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal.

Tabel 3.12 Realisasi dan Capaian Sasaran III Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					Capaian 2025 (%)	
			2021	2022	2023	2024	2025		
Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien									
1	Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (Indeks Skala 5)	Indeks	5	5	5	5	5	5	100%
2	Indeks Tata Laksana pengawasan (Indeks Skala 5)	Indeks	5	5	5	5	5	5	100%
3	Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	82	84,71	81,35	81,65	82,10	82,55	100,67%

INDIKATOR KINERJA 4 – Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas

Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengukur efektivitas menerapkan sistem akuntabilitas kinerja dan mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk mengukur efektivitas menerapkan sistem akuntabilitas kinerja, Inspektorat Jenderal menggunakan parameter sebagai berikut:

1. Nilai Evaluasi SAKIP lingkup *deskwork* (bobot 55%)
 Pada Tahun 2025, Inspektorat Jenderal telah melaksanakan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) TA 2025. Evaluasi AKIP ini dilakukan pada 11 (sebelas) unit kerja di lingkungan Kementerian ESDM dengan nilai sebagai berikut:

Tabel 3.13 Hasil Evaluasi AKIP pada 11 Unit di Lingkungan KESDM

No	Unit Organisasi Pelaksana	Unit Eselon I	Target IKU Unit Organisasi Pelaksana	Nilai	% Capaian	Rata - Rata Nilai	Rata-rata % Capaian Unit Organisasi Pelaksana	Indeks
1	Inspektorat I	Ditjen Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi	82	86,5	105,49%	86,60	105,61	5
2		Ditjen Ketenagalistrikan	82	86,70	105,73%			
3	Inspektorat II	Setjen Dewan Energi Nasional	82	82,70	100,85%	82,65	100,79%	5
4		Ditjen Mineral dan Batubara	82	81,8	99,76%			
5		Badan Geologi	82	83,45	101,77%			
6	Inspektorat III	Sekretaris Jenderal KESDM	82	82,75	100,91%	83,85	102,26%	5
7		Inspektorat Jenderal	82	82,55	100,67%			
8		BPSDM ESDM	82	86,25	105,18%			
9	Inspektorat IV	Badan Pengatur Hilir Migas	82	85,75	104,57%	83,75	102,13%	5
10		Ditjen Minyak dan Gas Bumi	82	87,45	106,65%			
11		Badan Pengelola Migas Aceh	82	78,05	95,18%			
Total					923,95			
Rata-rata					84,00			
Rata-Rata Capaian					102,43%			

Upaya yang telah dilakukan untuk mencapai target Nilai Evaluasi SAKIP:

a. Menyempurnakan Kepmen ESDM tentang juklak evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan KESDM

b. Melakukan standarisasi pemenuhan dokumen SAKIP

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Nilai evaluasi SAKIP ini adalah kelengkapan data dukung yang sebagian belum terpenuhi, serta terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengumpulan data kinerja dan penyusunan laporan kinerja untuk meningkatkan nilai AKIP.

Upaya kedepan yang akan dilakukan:

a. Berkoordinasi secara rutin dengan unit terkait agar nilai evaluasi SAKIP yang terdiri atas Perencanaan, Pengukuran, Pelaporan dan Evaluasi Akuntabilitas dapat terus meningkat

b. Melakukan pemantauan dan perbaikan yang berkelanjutan atas hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya

c. Menetapkan SOP sebagai pedoman teknis terkait perencanaan anggaran, penyesuaian dokumen perencanaan

d. Menyempurnakan juklak dan juknis pengawasan yang dilaksanakan pada Inspektorat Jenderal

2. Pelaksanaan reviu LAKIN Kementerian tepat waktu (bobot 45%)

Tahapan reviu laporan kinerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari tahapan pelaporan kinerja.

Reviu dilaksanakan secara paralel dengan pelaksanaan manajemen kinerja dan penyusunan laporan kinerja Instansi Pemerintah. Penerbitan LHR (Laporan Hasil Reviu) nomor 49.Lap/PW.02/IR.V/2025 tanggal 7 Maret 2025 dimana masih dalam waktu penugasan SP Lakin Nomor 25.Pr/PW.02/IJN.V/2025 tanggal 4 Februari 2025 pada masa jangka waktu dari tanggal 4 Februari s.d 7 Maret 2025.

Dalam pelaksanaan reviu, terdapat sejumlah kendala yang dihadapi, antara lain:

- a. Terjadinya ketidaksesuaian data antara Laporan Kinerja (LAKIN) Kementerian ESDM dengan LAKIN unit Eselon I;
- b. Waktu penyampaian LAKIN dari Sekretariat Jenderal, dalam hal ini Biro Perencanaan, kepada Inspektorat Jenderal terlalu berdekatan dengan batas waktu penerbitan Pernyataan Telah Direviu, sehingga menyulitkan proses reviu yang optimal;
- c. Terbatasnya anggaran mengakibatkan komunikasi atau diskusi secara langsung tidak dapat dilakukan, sehingga seluruh proses harus dilakukan melalui media daring.

Berdasarkan hasil reviu atas Lakin Kementerian ESDM tahun 2024 terdapat beberapa rekomendasi yang diberikan, yaitu:

- a. Dalam proses penyusunan target dalam Rencana Strategis (Renstra) 2025–2029
 - 1) Memiliki tujuan yang jelas dan terukur
Memastikan bahwa tujuan yang ada dalam Restra sudah jelas, spesifik, dan terukur. Gunakan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) untuk memastikan tujuan dapat dicapai dengan lebih terarah.
 - 2) Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan
Menentukan sumber daya apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, baik itu manusia, teknologi, keuangan, maupun infrastruktur. Serta memastikan sumber daya tersebut tersedia dan dapat dimanfaatkan secara maksimal.
 - 3) Menyusun rencana aksi yang rinci
Rencana aksi harus mencakup langkah-langkah konkret yang perlu dilakukan. Rencana ini memetakan tahapan waktu, siapa yang bertanggung jawab, dan bagaimana prosesnya. Hal ini membantu untuk memantau kemajuan secara terus-menerus.
 - 4) Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala
Monitoring secara rutin untuk memastikan pelaksanaan sesuai dengan rencana. Evaluasi hasil setiap triwulan untuk mengetahui apa yang berjalan baik dan apa yang perlu diperbaiki. Dengan evaluasi ini, diharapkan bisa membuat penyesuaian yang dibutuhkan.
 - 5) Melaksanakan manajemen risiko
Identifikasi potensi risiko yang dapat menghambat pencapaian target dan membuat strategi mitigasi. Jika terdapat kendala yang tak terduga, memiliki rencana cadangan agar dapat membantu tetap berada di target yang telah ditetapkan.
- b. Membuat Buku Saku Kementerian ESDM secara real-time dan terintegrasi sehingga selalu *up-to-date* dan dapat dijadikan sumber data kinerja yang memadai dalam menyusun Laporan Kinerja Kementerian ESDM.



Gambar 3.6 Pelaksanaan reviu LAKIN Kementerian ESDM Tahun 2025

Tabel 3.14 Realisasi Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang Berkualitas 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi				Capaian 2025 (%)
			2022	2023	2024	2025	
Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (Indeks Skala 5)	Indeks	5	5	5	5	5	100%

Dalam Rencana Strategis Inspektorat Jenderal tahun 2020–2024, ditetapkan bahwa target untuk pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas adalah mencapai indeks 5. Pada tahun 2025 ini, target indikator ini sesuai dengan target sesuai dengan perjanjian kinerja yaitu, indeks 5. Pencapaian indeks 5 pada tahun 2025 menunjukkan komitmen Inspektorat Jenderal dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta nilai tambah dari pelaksanaan pengendalian internal. Keberhasilan ini mencerminkan harapan organisasi untuk memperkuat tata kelola internal yang unggul, membuktikan bahwa penerapan SAKIP telah berjalan dengan baik, serta mendukung peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi pada hasil.

Dalam rangka mencapai target Indikator Kinerja terkait Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas, Inspektorat Jenderal telah melaksanakan berbagai upaya, antara lain:

- Menyempurnakan Keputusan Menteri ESDM terkait petunjuk pelaksanaan evaluasi implementasi SAKIP di lingkungan Kementerian ESDM;
- Melakukan standarisasi terhadap pemenuhan dokumen SAKIP agar lebih konsisten dan sesuai ketentuan;
- Menjalin koordinasi yang intensif dengan seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian ESDM;
- Melaksanakan kegiatan pendampingan dan konsultasi untuk mendukung pemahaman dan implementasi SAKIP;
- Menetapkan pelaksanaan evaluasi SAKIP sebagai kegiatan wajib tahunan sesuai dengan Rencana Pengawasan Tahunan;
- Melakukan monitoring terhadap tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP guna memastikan perbaikan berkelanjutan.

Upaya ke depan yang akan dilakukan oleh Inspektorat Jenderal guna meningkatkan capaian Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas antara lain:

- Menyempurnakan petunjuk pelaksanaan (juklak) dan petunjuk teknis (juknis) pengawasan yang diterapkan di lingkungan Inspektorat Jenderal;
- Memastikan seluruh kegiatan pengawasan dilaksanakan sesuai dengan dokumen Rencana Pengawasan Tahunan yang telah ditetapkan;

- c. Meningkatkan intensitas koordinasi dengan unit-unit Eselon I di lingkungan Kementerian ESDM untuk memperkuat sinergi pengawasan;
- d. Melakukan pemantauan secara berkelanjutan terhadap tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP guna mendorong perbaikan berkelanjutan



Gambar 3.7 Pelaksanaan Evaluasi Mandiri SAKIP yang berkualitas Tahun 2025

Pencapaian indeks 5 dalam pelaksanaan evaluasi mandiri SAKIP tahun 2025 merupakan hasil dari sinergi berbagai langkah strategis, mulai dari penguatan kapasitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi, hingga konsistensi dalam penerapan kebijakan. Keberhasilan ini juga mencerminkan penerapan prinsip efisiensi dalam pengelolaan sumber daya, baik dari sisi waktu, tenaga, maupun anggaran. Penjabaran efisiensi tersebut antara lain:

1. Efisiensi Waktu
Penjadwalan evaluasi dan monitoring yang lebih optimal memungkinkan tim mengelola waktu secara lebih efektif, mempercepat proses evaluasi mandiri tanpa menurunkan kualitas.
2. Pemanfaatan Teknologi
Penggunaan sistem informasi terintegrasi dalam pelaksanaan SAKIP mengurangi ketergantungan pada proses manual, menghemat tenaga kerja, serta menurunkan risiko kesalahan.
3. Peningkatan Kolaborasi
Terjalannya kolaborasi yang kuat dengan unit-unit kerja di Kementerian ESDM mendukung kelancaran proses evaluasi secara lebih efisien dan sinergis.
4. Pengelolaan Anggaran yang Efektif
Anggaran yang tersedia diarahkan pada program-program prioritas yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas implementasi SAKIP.

INDIKATOR KINERJA 5 – Indeks Tata Laksana Pengawasan

Tabel 3.15 Realisasi dan Capaian Indeks Tata Laksana Pengawasan 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi				Capaian 2025 (%)
			2022	2023	2024	2025	
Indeks Tata Laksana pengawasan (Indeks Skala 5)	Indeks	3	5	5	5	5	166,67%

Keberhasilan ukuran penguatan tata laksana pengawasan diukur melalui indeks tata laksana yang diperoleh dari 6 (enam) parameter, yaitu:

1. Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Itjen (bobot 15%)

Berdasarkan data Sistem Informasi Monitoring Hasil Pengawasan (SIMHP) Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM Tahun 2025, tingkat penyelesaian tindak lanjut atas temuan hasil pengawasan Inspektorat Jenderal di lingkungan Kementerian ESDM mencapai 94,25%.

Upaya yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan penyelesaian tindak lanjut atas temuan Itjen antara lain sebagai berikut:

- a. Setiap Inspektorat telah melakukan koordinasi dengan deskwork yang menjadi tanggung jawabnya untuk melaksanakan tindak lanjut sesuai dengan saldo temuan yang ada;
- b. Melaksanakan pendampingan dalam penyelesaian tindak lanjut temuan Itjen;
- c. Melakukan monitoring secara berkala terhadap tindak lanjut temuan Itjen;
- d. Memberikan apresiasi kepada unit kerja yang dinilai memiliki kinerja terbaik dalam menindaklanjuti hasil pengawasan Itjen.

Dalam proses penyelesaian tindak lanjut atas temuan Itjen, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

- a. Data dukung penyelesaian tindak lanjut yang disampaikan oleh unit kerja belum lengkap dan belum memadai;
- b. Beberapa temuan diusulkan oleh unit kerja untuk dikategorikan sebagai Temuan Pemeriksaan yang Tidak Dapat Ditindaklanjuti (TPTD).

Upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan pencapaian Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Itjen antara lain:

- a. Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap progres tindak lanjut temuan untuk memastikan bahwa semua langkah yang diperlukan telah diambil.
- b. Meningkatkan koordinasi antara Bagian Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Kepatuhan Internal (PTLHPKI) Inspektorat Jenderal dengan unit kerja terkait untuk mempercepat penyelesaian temuan yang ada.
- c. Berkoordinasi secara intensif dengan instansi lain yang terkait antara lain Kementerian Perumahan dan Kawasan Pemukiman (PKP), Kementerian Keuangan, Badan Usaha dan lain-lain.



Gambar 3.8 Tindak Lanjut Temuan Itjen

2. Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK (bobot 20%)

Pada tahun 2025, persentase penyelesaian tindak lanjut atas temuan BPK mencapai 85,46%. Persentase ini dihitung berdasarkan jumlah rekomendasi yang telah diverifikasi oleh Inspektorat Jenderal disertai data dukung lengkap, dibandingkan dengan total saldo rekomendasi yang telah diselesaikan.

Upaya yang telah dilakukan dalam pencapaian Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK antara lain:

1. Melaksanakan rapat bilateral percepatan penyelesaian rekomendasi LHP BPK RI;
2. Berkoordinasi dengan BPK RI untuk melakukan pemantauan atas status rekomendasi yang telah dinyatakan selesai, proses atau Temuan Yang Tidak Dapat Ditindaklanjuti (TPTD);
3. Melaksanakan rapat pembahasan penetapan status dengan BPK RI per semester;
4. Tiap Inspektorat berkoordinasi dengan deswork yang diampu dan Bagian Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Kepatuhan Internal (PTLHPKI) Inspektorat Jenderal serta melakukan pendampingan untuk melakukan tindak lanjut BPK RI;
5. Memberikan apresiasi kepada unit kerja yang dianggap memiliki predikat terbaik dalam menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK.

Dalam proses penyelesaian tindak lanjut temuan BPK ini terdapat beberapa kendala yang dihadapi, antara lain:

1. Data dukung penyelesaian TL (khususnya temuan material) yang disampaikan unit belum lengkap dan belum memadai
2. Terdapat beberapa temuan yang sudah diusulkan TPTD namun belum ada balasan dari BPK RI
3. Terdapat beberapa Usulan Surat Permohonan Penghapusan Piutang Negara (SP3N) namun belum ada Surat Penghapusan Piutang Negara
4. Beberapa Badan usaha yang masih memiliki Piutang Negara sudah tidak aktif berusaha lagi

Upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan pencapaian Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK antara lain:

1. Melaksanakan rapat bilateral percepatan penyelesaian rekomendasi LHP BPK RI dengan dipimpin oleh wakil menteri dan dihadiri oleh pimpinan tinggi pratama;
2. Melaksanakan pendampingan yang intensif dengan unit Eselon I di Kementerian ESDM untuk segera melakukan tindak lanjut atas temuan BPK RI;
3. Koordinasi penyelesaian TL LHP internal dan eskternal (fasilitasi pertemuan antara unit dan BPK RI, pendampingan penyusunan dokumen TL)
4. Melakukan monitoring dan membuat rencana aksi penyelesaian atas saldo Hasil Pemeriksaan BPK RI secara berkala;
5. Memberikan apresiasi kepada unit kerja yang dianggap memiliki predikat terbaik dalam menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK





Gambar 3.9 Tindak Lanjut Temuan BPK pada Ditjen Migas, Ditjen Minerba, dan Badan Geologi

5. Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu (bobot 30%)

Perhitungan ketepatan waktu penyusunan laporan hasil pengawasan didasarkan pada persentase jumlah laporan yang diselesaikan tepat waktu dibandingkan dengan total jumlah laporan. Laporan dikategorikan tepat waktu apabila diselesaikan dalam waktu 14 hari kerja sejak tanggal berakhirnya surat penugasan, dan telah ditandatangani oleh Inspektur.

Pada tahun 2025, rata-rata ketepatan waktu penyusunan laporan oleh unit pelaksana mencapai 97,65%, yang setara dengan indeks 5. Pencapaian ini memberikan dampak positif terhadap efektivitas pengawasan, antara lain:

- a. Meningkatkan kecepatan penyampaian informasi hasil pengawasan kepada pimpinan dan unit terkait, sehingga tindak lanjut dapat segera dilakukan;
- b. Memperkuat fungsi pengawasan sebagai alat kontrol manajemen yang responsif dan tepat waktu;
- c. Menunjukkan komitmen terhadap profesionalisme dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas pengawasan.

Tabel 3.16 Realisasi Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu Tahun 2025

No.	Unit Organisasi Pelaksana	Target (Indeks)	Jumlah Laporan	Laporan yang tepat waktu	% Capaian
1	Inspektorat I	5	53	52	98,11%
2	Inspektorat II	5	60	54	90,00%
3	Inspektorat III	5	71	71	100,00%
4	Inspektorat IV	5	70	70	100,00%
5	Inspektorat V	5	45	45	100,00%
		Rata-Rata			97,62%
		Indeks			5

Upaya yang telah dilakukan terkait Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu:

1. Melibatkan pimpinan dalam melakukan monitoring dan mengingatkan penyelesaian laporan hasil pengawasan tepat waktu;
2. Menggunakan Aplikasi *Smart Audit* untuk mendukung proses pengawasan;
3. Mencermati dan memastikan timeline penyusunan laporan hasil pengawasan dipatuhi;
4. Menyusun Program Kerja Audit/Reviu/Monev sesuai dengan ketentuan standar audit yang berlaku;
5. Menyusun Form Kendali Mutu salah satunya yaitu form kartu penugasan dan anggaran, waktu sesuai Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 1 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kendali Mutu Pengawasan Inspektorat

- Jenderal Juklak Keputusan Inspektur Jenderal No 1 Tahun 2014 tentang Juklak Kendali Mutu Pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
6. Membuat pakta integritas dalam setiap penugasan Assurance;
 7. Menyusun Rencana Pengawasan Tahunan.

Upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu:

1. Menggunakan Aplikasi Smart Audit dalam kegiatan Pengawasan;
2. Meningkatkan pengendalian internal di lingkungan Inspektorat Jenderal;
3. Meningkatkan disiplin waktu dan komitmen tim dalam melakukan rewiu laporan secara berjenjang;
4. Meningkatkan rentang kendali (span of control) sehingga kegiatan berjalan secara efektif;
5. Mengelola waktu pelaksanaan pengawasan secara efektif;
6. Masing-masing kelompok melakukan rekap hasil pengawasan;
7. Melaksanakan pemantauan atas progress SP secara berkala setiap minggu;
8. Memastikan kegiatan pengawasan sesuai dengan dokumen Rencana Pengawasan Tahunan tahun berjalan.



Gambar 3.10 Reviu atas Penerapan Sistem Pengendalian Intern dan Reviu Pengelolaan Kas di Bendahara pada unit deskwork Inspektorat IV

6. Proporsi Kegiatan Assurance (bobot 10%)

Kegiatan *assurance* merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memberikan keyakinan kepada pemangku kepentingan atau auditan bahwa informasi, proses, atau sistem yang ada telah memenuhi standar, valid, dan dapat diandalkan. Cakupan kegiatan assurance biasanya dikaitkan dengan tingkat keyakinan yang diberikan serta ruang lingkup evaluasi yang dilakukan. Sebaliknya, kegiatan *non-assurance* adalah aktivitas yang dilakukan oleh auditor yang tidak dimaksudkan untuk memberikan jaminan atas kewajaran informasi atau sistem. Berbeda dari kegiatan assurance yang memberikan opini profesional, kegiatan non-assurance lebih berorientasi pada pemberian layanan konsultasi, asistensi, atau pendampingan tanpa menyampaikan opini resmi terhadap akurasi informasi.

Seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi, paradigma pengawasan di Inspektorat Jenderal secara bertahap mengalami perubahan. Dari yang sebelumnya berperan sebagai *watchdog* (pengawas ketat), kini pengawasan dilakukan dengan pendekatan sebagai *counseling partner*. Pendekatan ini menekankan pada kerja sama yang bersifat koordinatif, partisipatif, dan konsultatif guna membantu auditan mengatasi kendala dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam paradigma pengawasan yang baru, peran APIP tidak hanya terbatas pada audit terhadap pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran, tetapi juga mencakup tahap perencanaan dan penganggaran. Hal ini bertujuan menciptakan tindakan preventif sebelum terjadi pelanggaran atau penyimpangan. Selain sebagai auditor, APIP kini juga berperan sebagai konsultan dan katalisator dalam mendorong perbaikan kinerja organisasi dan tata kelola keuangan negara.

Untuk mendukung peran tersebut, Inspektorat Jenderal terus membekali para auditornya agar menjadi *Competent Person* yang mampu melakukan pengawasan secara menyeluruh di sektor ESDM (*end-to-end*), sekaligus memberikan konsultasi dalam upaya perbaikan tata kelola. Dengan kemampuan tersebut, Inspektorat Jenderal diharapkan dapat bersikap adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis dan memberikan nilai tambah, baik bagi organisasi internal maupun pemangku kepentingan eksternal di lingkungan Kementerian ESDM.

Saat ini, Inspektorat Jenderal telah berada pada indeks level 5 dalam hal transformasi pengawasan menuju paradigma *counseling partner*, yang berarti sebagian besar kegiatan pengawasan telah berfokus pada fungsi konsultatif, asistensi, serta pendampingan kepada unit kerja.

Upaya yang telah dilakukan untuk mencapai Proporsi Kegiatan Assurance:

- a. Melaksanakan kegiatan pengawasan terpadu untuk meningkatkan kegiatan non assurance;
- b. Auditor telah banyak melaksanakan kegiatan pendampingan/asistensi/sosialisasi kepada unit-unit yang membutuhkan peran APIP dalam pengambilan keputusan;
- c. APIP telah berkomitmen hadir dalam undangan rapat dari unit Eselon I di Kementerian ESDM (klien pengawasan);
- d. APIP telah memberikan konsultasi dan menyampaikan Form Konsultasi;
- e. APIP telah berupaya merubah paradigma menjadi Untung Ada Itjen;
- f. APIP melakukan pendampingan end to end dan membangun sistem e-konsultasi;
- g. Inspektorat Jenderal telah memiliki ruang khusus konsultasi dan terbuka kapanpun untuk memberikan pendampingan dan pendapatnya, namun keputusan tetap berada dan tanggung jawab manajemen di setiap unit;
- h. Inspektorat Jenderal telah menyusun RPT, dengan tahapan:
 - 1) Menyusun/membuat analisis SWOT;
 - 2) Menyusun langkah-langkah strategi melalui Analisa SWOT dalam penyusunan Rencana Pengawasan Tahunan (RPT);
 - 3) Menyusun langkah strategis dalam RPT dengan berbasis risiko, yaitu menggunakan *RR/inherent risk* yg memiliki score risiko tinggi dan menggunakan penilaian dari faktor risiko sesuai standar IIA, AAIP dan analisis VUCA dan kemudian menghasilkan rating auditable unit.
- i. Menyusun PKS dengan Kementerian Keuangan terkait dengan *combined assurance* dalam rangka peningkatan pnbp, pengawasan subsidi dan kompensasi, peningkatan lifting migas, hilirisasi;
- j. Melaksanakan koordinasi dengan Kementerian PUPR terkait infrastruktur sektor ESDM;
- k. Melaksanakan launching RPT yang dihadiri oleh pimpinan unit kerja dan Wakil Menteri menyerahkan dokumen RPT.

Upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan Proporsi Kegiatan Assurance:

- a. Melaksanakan kegiatan sosialisasi secara masif tentang peran the most trusted APIP seperti yang tercantum dalam buku saku transformasi Inspektorat Jenderal;

- b. Menatausahakan seluruh notulen rapat, berita acara atau dokumentasi rapat dari klien pengawasan yang telah dihadiri oleh Auditor;
- c. Memastikan setiap notulen rapat yang dihadiri oleh Auditor agar ada narasi terkait opini atau pendapat APIP;
- d. Memastikan setiap permohonan consulting dan pengawasan terpadu menjadi prioritas bagi Inspektur dan Para Auditor;
- e. Memperbaharui penilaian indeks kegiatan assurance sesuai kondisi tahun berjalan dan agar temuan hasil pemeriksaan yang terindikasi TPK dapat dimitigasi lebih awal;
- f. melaksanakan PKS dengan Kementerian Keuangan terkait dengan combined assurance dalam rangka peningkatan pnbp, pengawasan subsidi dan kompensasi, peningkatan lifting migas, hilirisasi.



Gambar 3.11 Kegiatan Konsultasi dan Pendampingan

7. Persentase Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di Quality Assurance (bobot 10%)

Laporan hasil pengawasan yang telah diterbitkan dilakukan melalui proses supervisi berjenjang (quality assurance/QA). Proses QA atas laporan audit dan evaluasi ini dilaksanakan oleh Auditor Utama sebagai bagian dari mekanisme pengendalian mutu internal. Parameter pencapaian pada indikator ini dihitung berdasarkan jumlah laporan audit yang telah melalui proses Quality Assurance dibandingkan dengan jumlah keseluruhan laporan audit pada masing-masing Inspektorat, dan didukung oleh bukti laporan pengendalian mutu yang disampaikan oleh Auditor Utama kepada Inspektur Jenderal.

Tabel 3.17 Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di Quality Assurance 2025

Unit Organisasi Pelaksana	Target (%)	Jumlah Laporan Audit	Jumlah Laporan Audit yang telah di QA	Capaian
Inspektorat I	70	4	4	100%
Inspektorat II	70	7	7	100%
Inspektorat III	70	4	4	100%
Inspektorat IV	70	3	3	100%
Inspektorat V	70	-	-	100%

Upaya yang telah dilakukan untuk mencapai Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di *Quality Assurance*:

1. Pelaksanaan QA oleh Pengendali Mutu (Daltu) telah dilakukan secara efektif dan tepat waktu;
2. Pengendali Teknis (Dalnis) dan tim telah menyiapkan form dan data dukung pengendalian mutu guna mempercepat proses QA oleh Daltu;
3. Pengendali Mutu secara konsisten dicantumkan dalam setiap Surat Perintah (SP) Audit dan Evaluasi, untuk menjamin keterlibatannya sejak perencanaan kegiatan;
4. Revisi terhadap petunjuk teknis (juknis) penjaminan mutu dilakukan sebagai bentuk penguatan standar pelaksanaan QA dalam proses pengawasan.

Upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di *Quality Assurance*:

1. Mendorong pengisian jabatan fungsional Auditor Utama oleh Auditor Madya, mengingat dari total formasi sebanyak 9 orang, saat ini baru terisi 1 orang;
 2. Mengusulkan kepada Inspektur Jenderal untuk membentuk Tim QA Penugasan Audit dan Evaluasi TA 2024 di setiap Inspektorat, yang beranggotakan Auditor Utama dan Auditor Madya. Setiap LHA/LHE yang diterbitkan wajib disertai lembar QA dari tim ini.;
 3. Menugaskan Auditor Madya Senior sebagai Pengendali Mutu untuk kegiatan audit dan evaluasi yang memiliki tingkat risiko tinggi, agar lembar QA tersedia sebelum LHA/LHE diterbitkan;
 4. Pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam proses QA guna meningkatkan efisiensi, transparansi, dan dokumentasi pengendalian mutu;
 5. Peningkatan kapasitas SDM, melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi auditor serta anggota tim QA yang terlibat dalam proses verifikasi laporan audit;
 6. Penguatan prosedur internal dengan mengusulkan agar pengantar konsep LHA dan LHE wajib dikirimkan oleh Daltu (bukan Dalnis) serta dilampiri dengan Form QA dari Daltu, sebagai langkah untuk meningkatkan akuntabilitas QA.
 7. Memastikan pelaksanaan kegiatan pengawasan sesuai dengan RPT, untuk menjamin ketercapaian target dan konsistensi pelaksanaan QA.
8. Nilai peer review pihak internal (bobot 15%)
- Dalam rangka memastikan kesesuaian serta peningkatan kualitas pelaksanaan pengawasan intern sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia, Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM telah melaksanakan Telaah Sejawat Intern Kegiatan Pengawasan Tahun 2025. Pelaksanaan kegiatan ini berpedoman pada Peraturan Ketua Umum Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) Nomor Per-01/AAIPI/DPN/2021 tentang Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia serta Keputusan Ketua Umum AAIPI Nomor Kep-06/AAIPI/DPN/2024 tentang Pedoman Telaah Sejawat Ekstern Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Telaah sejawat intern dilaksanakan untuk menilai tingkat kesesuaian (*conformance*) praktik pengawasan intern Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM terhadap Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia, sekaligus sebagai sarana evaluasi dan peningkatan efektivitas penerapan kode etik auditor intern, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengawasan intern, serta pemenuhan harapan para pemangku kepentingan. Hasil telaah sejawat intern diharapkan dapat memberikan rekomendasi perbaikan dan peningkatan kualitas praktik pengawasan intern guna mendukung pencapaian program dan tujuan strategis

Kementerian ESDM. Berdasarkan Laporan Hasil Telaah Sejawat Intern Inspektur V Nomor 275.Lap/PW.10/IR.V/2025 tanggal 20 Oktober 2025, diperoleh hasil penilaian sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelaahan, nilai kesesuaian praktik pengawasan intern Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM terhadap standar adalah 90,35%, dengan kategori penilaian "SANGAT BAIK". Rincian nilai per standar adalah sebagai berikut:

Tabel 3.18 Hasil Peer Review Internal tahun 2025 per Standar

Unit Kerja	Standar Atribut	Standar Pelaksanaan	Nilai Tingkat Kesesuaian terhadap Standar	Kategori Simpulan
Inspektorat I	91,18%	89,07%	90,12%	Sangat Baik
Inspektorat II	91,18%	90,38%	90,78%	Sangat Baik
Inspektorat III	91,18%	94,05%	92,61%	Sangat Baik
Inspektorat IV	91,18%	93,92%	93,92%	Sangat Baik
Inspektorat V	91,18%	80,24%	85,71%	Baik
Rata - Rata	91,18%	89,53%	90,35%	Sangat Baik

Nilai ini menunjukkan 90,35% kesesuaian praktik pengawasan intern Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM dengan standar. Tata kelola, praktik profesional, dan komunikasi APIP telah dirancang dengan memadai dan sebagian besar telah dijalankan secara efektif sesuai dengan standar audit. APIP memiliki struktur, kebijakan, dan prosedur pengawasan intern yang diperlukan secara memadai dan sebagian besar telah dijalankan secara konsisten dalam organisasi dan pelaksanaan pengawasan intern APIP. Simpulan "SANGAT BAIK" memungkinkan terdapat ruang untuk perbaikan/penyempurnaan khususnya dalam hal konsistensi implementasi standar audit di sejumlah kecil area.

- b. Nilai rata-rata pemenuhan atas Standar Atribut adalah 91,18%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil saja praktik pengawasan intern di Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM belum sesuai dengan standar. Pemenuhan Standar terhadap Tujuan, Kewenangan, dan Tanggung Jawab APIP (*Audit Charter*), Independensi dan Objektivitas, serta Kompetensi dan Kecermatan Profesional telah mencapai nilai pemenuhan maksimal, yaitu 100%. Adapun nilai per masing-masing standar terkait Standar Atribut adalah sebagai berikut:

Standar	Nilai
Tujuan, Kewenangan, dan Tanggung Jawab APIP (<i>Audit Charter</i>)	100%
Independensi dan Objektivitas	100%
Kompetensi dan Kecermatan Profesional	65%
Program Pengembangan dan Penjaminan Kualitas	100%

- c. Nilai rata-rata pemenuhan atas Standar Kinerja adalah 89,53%. Hal ini menunjukkan bahwa praktik pengawasan intern di Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM belum optimal. Adapun pemenuhan nilai Standar yang perlu dilakukan perbaikan adalah Pemantauan Tindak Lanjut, dimana pemenuhan standar nilainya hanya 75%. Sedangkan pemenuhan nilai Standar yang sudah baik dan harus dipertahankan karena pemenuhannya sudah di atas 90% adalah terkait Pengelolaan Pengawasan Intern, Pelaksanaan Penugasan, Komunikasi Hasil Penugasan, dan Komunikasi Penerimaan Risiko. Nilai per masing-masing Standar Kinerja adalah sebagai berikut:

Standar	Nilai
Pengelolaan Pengawasan Intern	98%
Sifat Dasar Pekerjaan	86%
Perencanaan Penugasan	89%
Pelaksanaan Penugasan	93%
Komunikasi Hasil Penugasan	93%
Pemantauan Tindak Lanjut	75%
Komunikasi Penerimaan Risiko	93%

- d. Tingkat kesesuaian penerapan kode etik auditor sebesar 87,34%, menunjukkan bahwa penerapan kode etik di Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM telah berjalan baik, namun masih terdapat dua area yang perlu diperkuat, yaitu frekuensi sosialisasi dan konsistensi penegakan pelanggaran kode etik. Untuk hasil kuesioner tingkat efektivitas kinerja APIP berdasarkan hasil kuesioner mencapai 94,55%, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Capaian ini mencerminkan bahwa sebagian besar aspek pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM telah berjalan secara efektif.
- e. Praktik baik yang telah dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM, antara lain:
- i. Revisi terhadap Piagam Pengawasan Intern telah disahkan oleh Menteri Energi Sumber Daya Mineral pada tanggal 24 Juli 2025 dan sebelumnya telah direviu oleh Komite Audit. Surat atas reviu Piagam Pengawasan Intern hasilnya telah disampaikan kepada Inspektur Jenderal oleh Komite Audit melalui Nota Dinas Nomor 04/PW.07/K.A/2025 tanggal 4 Juli 2025 hal Reviu Rancangan Piagam Pengawasan Intern (Internal Audit Charter) Kementerian ESDM;
 - ii. Posisi APIP tepat berada secara langsung di bawah dan bertanggungjawab kepada Menteri sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2021 tentang Kementerian ESDM, Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral RI Nomor 12 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM;
 - iii. Kegiatan audit intern terbebas dari campur tangan dalam penentuan ruang lingkup, pelaksanaan, dan pengkomunikasian hasil pengawasan;
 - iv. Itjen Kementerian ESDM telah menetapkan Standar Kompetensi Auditor
 - v. Seluruh Auditor di Inspektorat Jenderal telah bersertifikat Auditor Ahli serta mempunyai sertifikat kompetensi lain baik tingkat nasional atau internasional;
 - vi. Renstra Itjen KESDM telah selaras dengan Renstra KESDM;
 - vii. Itjen Kementerian ESDM telah menetapkan pedoman terkait program pengembangan dan penjaminan kualitas sesuai dengan Petunjuk Teknis Penjaminan Mutu (Quality Assurance) kegiatan Pengawasan Itjen KESDM Nomor 861.K/07.01/IJN/2015 Keputusan Inspektorat Jenderal KESDM Nomor 138 Tahun 2024 ttg Peningkatan dan Penjaminan Kualitas Mutu Pengawasan Intern ITJEN KESDM;
 - viii. Telah memiliki rencana kegiatan pengawasan yang tertuang dalam Audit Plan yang memuat Kebijakan Pengawasan dan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Tahun 2025. Serta telah direncanakan dengan memperhitungkan dan mempertimbangkan risiko organisasi (dilakukan dengan analisa SWOT, TOWS, dan VUCA), Opini Auditor, Management Concern, dan Maldatory/ Lembaga Lain;
 - ix. Itjen Kementerian ESDM telah memiliki Aplikasi Smart Audit yang digunakan sebagai manajemen pengawasan dan fasilitas bantuan komputer dalam pelaksanaan

Pengawasan yang bertujuan agar proses audit dan pengawasan internal menjadi lebih modern, efisien, transparan, dan didukung teknologi seperti analitik data, continuous monitoring, digitalisasi, dan otomatisasi; dan

- x. Itjen Kementerian ESDM telah memiliki kebijakan dan mekanisme pengungkapan atas adanya kendala terhadap independensi atau objektivitas auditor, kebijakan dan prosedur yang memadai untuk mengarahkan/memandu kegiatan pengawasan intern dan kebijakan terkait audit intern yang berlaku di lingkungan APIP yang ditelaah (Audit, Reviu, Evaluasi, Pemantauan dan Pengawasan lainnya).
- f. Dalam melaksanakan kegiatan pengawasannya, Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM dapat melakukan sejumlah peningkatan dan/atau perbaikan dalam rangka mendorong kesesuaian praktik pengawasan intern dengan Standar AIPI, antara lain:
- i. Untuk meningkatkan kompetensi dan kecermatan profesionalisme auditor secara berkelanjutan, Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM perlu mendorong peningkatan kompetensi auditor dalam bidang fraud control plan, risiko dan pengendalian Teknologi Informasi (TI), dan keahlian Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK);
 - ii. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi auditor melalui pendidikan dan pelatihan profesional yang berkelanjutan (continuing professional education);
 - iii. Melakukan pengawasan yang konsisten dan berkelanjutan dalam rangka perbaikan GRC pada level program dan level kegiatan;
 - iv. Melakukan pendampingan dan berperan aktif memberikan dukungan berkelanjutan dalam mengembangkan dan memelihara sistem manajemen risiko pada unit di lingkungan Kementerian ESDM;
 - v. Menyusun Program Kerja Audit Kinerja dengan tujuan penugasan mencakup Kinerja organisasi (3E), risiko yang signifikan, fraud, ketidaktaatan, dan penetapan tujuan rinci/spesifik/sasaran untuk setiap tujuan umum penugasan yang ditetapkan;
 - vi. Menyusun Kertas Kerja Audit dan/atau laporan survei pendahuluan dengan kriteria yang memadai dan/atau terdapat kesepakatan kriteria untuk mengevaluasi tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern dengan pimpinan auditi;
 - vii. Menyusun Program Kerja Audit dengan menetapkan ruang lingkup yang memadai dengan mempertimbangkan sistem dan catatan yang digunakan auditi, SDM pada auditi, dan Aset fisik yang relevan pada auditi;
 - viii. Ketepatan dalam merencanakan pengawasan secara memadai dan cukup untuk mencapai tujuan penugasan, berdasarkan evaluasi atas sifat dan kompleksitas setiap penugasan, pembatasan/keterbatasan waktu, dan ketersediaan sumber daya baik pada saat menyusun Rencana Pengawasan Tahunan (RPT) maupun pada saat menyusun Program Kerja Audit (PKA);
 - ix. Meningkatkan pemantauan berkelanjutan atas kinerja kegiatan pengawasan intern dimulai dari tahap perencanaan sampai dengan pemantauan tindak lanjut melalui internalisasi kepada para pengendali mutu, pengendali teknis. dan kelua tim;
 - x. Melaksanakan supervisi berjenjang dan mendokumentasikannya dalam format sesuai ketentuan yang telah ditetapkan;
 - xi. Mendorong penyelesaian tindak lanjut oleh auditi sehingga seluruh penuntasan temuan telah tepat waktu;
 - xii. Melakukan pembahasan terhadap penyesuaian kriteria penilaian telaah sejawat internal di kertas kerja agar proses penilaian dapat dilaksanakan lebih optimal mengingat sampel telaah sejawat tidak seluruhnya merupakan penugasan audit.

Upaya yang telah dilakukan untuk pelaksanaan nilai peer reuiu pihak internal dan hasil yang baik adalah:

- Melaksanakan monitoring terhadap rencana pelaksanaan kegiatan yang tertuang dalam Rencana Pengawasan Tahunan;
- Telah melaksanakan praktik pengawasan intern Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM sesuai dengan Standar Audit Inten Pemerintah Indonesia (SAIPI);
- Telah melaksanakan efektivitas penerapan kode etik auditor intern, efisiensi dan efektivitas kegiatan pengawasan intern, serta pemenuhan harapan para pemangku kepentingan terhadap APIP;
- Telah melaksanakan praktik pengawasan dalam membantu pencapaian program, dan tujuan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Upaya yang masih terus dilakukan untuk nilai peer reuiu pihak internal:

- Memastikan pelaksanaan nilai peer reuiu pihak internal sesuai dengan jadwal perencanaan pelaksanaan kegiatan;
- Melaksanakan praktik pengawasan intern Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM sesuai dengan Standar Audit Inten Pemerintah Indonesia (SAIPI);
- Melaksanakan efektivitas penerapan kode etik auditor intern, efisiensi dan efektivitas kegiatan pengawasan intern, serta pemenuhan harapan para pemangku kepentingan terhadap APIP;
- Melaksanakan praktik pengawasan dan membantu dalam pencapaian program, dan tujuan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.



Gambar 3.12 Pelaksanaan Peer Review Pihak Internal tahun 2025

Tabel 3.19 Hasil Perhitungan Paramater Indeks Tata Laksana Pengawasan Tahun 2025

Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Persentase (%)	Bobot	Nilai Akhir
Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Itjen (indeks)	5	5	92,67%	15%	14,14%
Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK (indeks)	4	4	80,92%	20%	17,04%
Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu (indeks)	5	5	99,38%	30%	29,29%
Proporsi Kegiatan Assurance (indeks)	5	4	76,90%	10%	8,01%

Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Persentase (%)	Bobot	Nilai Akhir
Persentase Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di Quality Assurance (%)	70	100	142,86%	10%	14,29%
Nilai peer reuiu pihak internal (Nilai)	89	90,35	101,52	15%	15,23%
Persentase (%)					97,98%
Indeks					5

Dalam Rencana Strategis Inspektorat Jenderal Tahun 2020–2024, target Indeks Tata Laksana Pengawasan ditetapkan pada skala 3. Sementara itu, target kinerja pada tahun 2025 sesuai dengan target perjanjian kinerja, yaitu sebesar 3.

Keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Indeks Tata Laksana Pengawasan yang melebihi target, hingga mencapai skala 5, menandakan bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan, Inspektorat Jenderal telah menerapkan prinsip-prinsip Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia dan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia.

Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam pencapaian indikator Indeks Tata Laksana Pengawasan antara lain sebagai berikut:

1. Melaksanakan praktik pengawasan intern sesuai dengan SAIPi serta meningkatkan efektivitas penerapan Kode Etik Auditor Intern, efisiensi kegiatan pengawasan, dan pemenuhan ekspektasi para pemangku kepentingan terhadap APIP.
2. Melaksanakan praktik pengawasan untuk mendukung pencapaian program dan tujuan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
3. Melakukan *combined assurance* dengan Inspektorat Jenderal Kemenkeu (reuiu dana kompensasi realisasi BBM) dan pengawasan subsidi.
4. Koordinasi dan pendampingan Inspektorat dengan deskwork dalam tindak lanjut saldo temuan, serta monitoring berkala atas penyelesaian temuan Itjen
5. Memberikan apresiasi kepada unit kerja terbaik dalam menindaklanjuti hasil pengawasan Itjen dan hasil pemeriksaan BPK.
6. Melaksanakan rapat penetapan status rekomendasi BPK RI setiap semester.
7. Inspektorat berkoordinasi dengan deskwork dan Bagian Pengelolaan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Kepatuhan Internal untuk pendampingan tindak lanjut hasil BPK RI.
8. Keterlibatan pimpinan dalam monitoring penyelesaian laporan hasil pengawasan tepat waktu.
9. Menggunakan Aplikasi Smart Audit untuk menunjang pelaksanaan pengawasan intern yang lebih efektif dan efisien, serta mempermudah proses dokumentasi, pemantauan, dan pelaporan hasil audit secara digital dan terintegrasi.
10. Penyusunan Form Kendali Mutu (kartu penugasan, anggaran, waktu) berdasarkan Peraturan Inspektur Jenderal Nomor 1 Tahun 2014.
11. Penyusunan Rencana Pengawasan Tahunan (RPT) dan monitoring pelaksanaan kegiatan pengawasan sesuai RPT untuk menjamin efektivitas dan ketercapaian sasaran pengawasan.
12. Pelaksanaan kegiatan pengawasan terpadu untuk meningkatkan kegiatan non-assurance.
13. Pendampingan dan pengawasan dilakukan secara menyeluruh (*end-to-end*) oleh Inspektorat Jenderal, dengan menyediakan ruang konsultasi yang senantiasa terbuka bagi unit kerja.

Keputusan akhir atas pelaksanaan tetap menjadi tanggung jawab manajemen masing-masing unit.

14. Pengendali Mutu (Daltu) melaksanakan *Quality Assurance* (QA) secara efektif dan tepat waktu.
15. Pengendali Teknis (Dalnis) dan tim menyiapkan form dan data dukung kendali mutu untuk mendukung QA.
16. Revisi juknis terkait penjaminan kualitas hasil pengawasan.

Upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan pencapaian IKU Indeks Tata Laksana Pengawasan antara lain:

1. Itjen Kementerian ESDM senantiasa berkomitmen untuk melaksanakan praktik pengawasan sesuai dengan Standar Audit Inten Pemerintah Indonesia (SAIPI);
2. Itjen Kementerian ESDM senantiasa berkomitmen untuk melaksanakan efektivitas penerapan kode etik auditor intern, efisiensi dan efektivitas kegiatan pengawasan intern, serta pemenuhan harapan para pemangku kepentingan terhadap APIP;
3. Itjen Kementerian ESDM senantiasa berkomitmen untuk melaksanakan praktik pengawasan dan membantu dalam pencapaian program, dan tujuan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
4. Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap progres tindak lanjut temuan untuk memastikan bahwa semua langkah yang diperlukan telah diambil.
5. Meningkatkan koordinasi antara Inspektorat Jenderal dengan unit kerja terkait untuk mempercepat penyelesaian temuan yang ada.
6. Berkoordinasi secara intensif dengan instansi lain yang terkait antara lain Kementerian Perumahan dan Kawasan Pemukiman (PKP), Kementerian ATR/BPN, Kementerian Keuangan, Badan Usaha dan lain-lain.
7. Diversifikasi tema Combined Assurance;
8. Berkolaborasi dengan Tim Data Analytic Itjen Kemenkeu, serta pemanfaatan bersama *dashboard data analytic* Itjen Kemenkeu (integrasi sistem informasi).
9. Menyekenggarakan rapat bilateral percepatan penyelesaian rekomendasi LHP BPK RI yang dipimpin oleh Wakil Menteri dan dihadiri oleh para Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Kementerian ESDM;
10. Berkoordinasi dan melaksanakan pendampingan intensif dengan unit Eselon I di Kementerian ESDM untuk percepatan tindak lanjut atas temuan BPK RI, serta melakukan monitoring dan penyusunan rencana aksi penyelesaian saldo hasil pemeriksaan BPK RI secara berkala;
11. Memberikan apresiasi kepada unit kerja yang dianggap memiliki predikat terbaik dalam menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK dan hasil pengawasan Itjen;
12. Meningkatkan pengendalian internal melalui dorongan kesepakatan di tingkat pimpinan untuk segera membentuk Unit Kepatuhan Internal (UKI);
13. Meningkatkan disiplin waktu dan komitmen tim dalam melakukan reuiu laporan secara berjenjang;
14. Meningkatkan rentang kendali (span of control) sehingga kegiatan berjalan secara efektif;
15. Mengelola waktu pelaksanaan pengawasan secara efektif guna memastikan seluruh kegiatan pengawasan dilaksanakan sesuai dengan dokumen Rencana Pengawasan Tahunan.
16. Melaksanakan kegiatan sosialisasi secara masif tentang peran *the most trusted* APIP seperti yang tercantum dalam buku saku transformasi Inspektorat Jenderal;

17. Melaksanakan PKS dengan Kementerian Keuangan terkait dengan combined assurance dalam rangka peningkatan PNBPN, pengawasan subsidi dan kompensasi, peningkatan lifting migas, hilirisasi.
18. Memastikan setiap permohonan consulting dan pengawasan terpadu menjadi prioritas bagi Inspektur dan Para Auditor
19. Mendorong Auditor Madya untuk menduduki jabatan fungsional Auditor Utama, mengingat dari total 9 formasi yang tersedia, saat ini baru terisi oleh 1 orang;
20. Menugaskan Auditor Madya Senior sebagai Pengendali Mutu khusus untuk penugasan audit dan evaluasi dengan tingkat risiko tinggi, sehingga sebelum Laporan Hasil Audit (LHA) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) diterbitkan, telah tersedia lembar penjaminan kualitas (QA) dari Pengendali Mutu tersebut;
21. Mengusulkan kepada Inspektur di masing-masing Inspektorat agar pengantar konsep LHA dan LHE wajib disampaikan oleh Daltu, bukan oleh Dalnis, serta dilampiri Formulir QA dari Daltu, sebagai upaya untuk meningkatkan capaian pelaksanaan QA di lingkungan Inspektorat Jenderal.;
22. Komitmen terhadap Kualitas dan Peningkatan Berkelanjutan
23. Peningkatan Kapasitas SDM yaitu Pelatihan dan pengembangan kompetensi auditor serta tim QA yang terlibat dalam proses verifikasi kualitas laporan audit
24. Memastikan pelaksanaan nilai peer review pihak internal sesuai dengan jadwal perencanaan pelaksanaan kegiatan.

Keberhasilan pencapaian Indeks Tata Laksana Pengawasan tidak hanya mencerminkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pengawasan, tetapi juga menunjukkan tingkat efisiensi yang tinggi dalam penggunaan sumber daya, baik dari segi waktu, tenaga, maupun anggaran. Penjelasan rinci mengenai efisiensi penggunaan sumber daya adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Waktu yang Efisien
Inspektorat Jenderal mampu menyelesaikan tindak lanjut temuan dalam jangka waktu yang tepat, menghindari penundaan yang dapat mengganggu operasional unit kerja lainnya. Penggunaan waktu yang efisien memastikan bahwa setiap kegiatan pengawasan dan tindak lanjut dilakukan secara optimal, sehingga tidak ada sumber daya yang terbuang.
2. Optimalisasi Penggunaan Tenaga Kerja
Inspektorat Jenderal menerapkan pendekatan berbasis prioritas dalam memanfaatkan sumber daya manusia. Auditor Ahli Madya dan Auditor Ahli Muda dilibatkan secara strategis dalam memperkuat layanan konsultasi dan pengawasan. Penempatan tenaga kerja yang tepat pada setiap tahapan tindak lanjut audit memungkinkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, sekaligus mengurangi beban kerja yang tidak perlu serta meningkatkan nilai tambah bagi unit kerja yang didampingi.
3. Penggunaan Teknologi untuk Pemantauan
Penggunaan teknologi dalam pengelolaan data, pelaporan, dan pemantauan berkontribusi signifikan terhadap efisiensi operasional. Inspektorat Jenderal telah memanfaatkan alat bantu manajemen audit, seperti aplikasi pengawasan berbasis digital, yang memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih cepat dan akurat. Teknologi ini juga membantu dalam meminimalkan kesalahan administratif, mempercepat proses tindak lanjut, dan meningkatkan kualitas hasil pengawasan.

4. Optimalisasi Penggunaan Anggaran

Pada tahun 2025 ini diterbitkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 oleh Presiden Prabowo Subianto. Tujuan utama dari Inpres ini adalah efisiensi belanja negara dan daerah dalam pelaksanaan APBN/APBD tahun 2025. Dampak dari adanya Inpres ini adalah Inspektorat Jenderal mengalami pengurangan belanja perjalanan dinas hingga 50%. Hal ini mengakibatkan pengawasan lapangan tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Inspektorat Jenderal melakukan pengawasan secara *on-desk* dengan strategi pembiayaan sehingga satu penugasan untuk menghasilkan beberapa laporan/output. Selain itu akan dilaksanakan pengawasan dengan skema pembiayaan dengan swakelola BLU.

INDIKATOR KINERJA 6 – Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah; Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat; Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 17 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan atas Implementasi Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian ESDM; Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian ESDM Nomor 533.K/74/IJN/2016 tanggal 27 Juni 2016 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian ESDM; serta Surat Perintah Inspektur Jenderal Nomor 51.Pr/PW.03/IJN.III/2025 tanggal 26 Februari 2025 bahwa telah dilakukan Evaluasi AKIP pada Inspektorat Jenderal KESDM.

Tujuan evaluasi AKIP adalah untuk memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP dan memonitor tindaklanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.20 Rincian Realisasi Evaluasi AKIP Itjen 2025

No	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	27,60
2	Pengukuran Kinerja	30	25,50
3	Pelaporan Kinerja	15	10,95
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,50
Nilai Hasil Evaluasi		100	82,55
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A

Hasil Evaluasi AKIP pada Inspektorat Jenderal KESDM tahun 2024 memperoleh nilai 82,55 dengan interpretasi Memuaskan (Predikat A). Hasil Evaluasi AKIP Inspektorat Jenderal tahun 2022-2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.21 Perbandingan Hasil Penilaian Evaluasi AKIP Inspektorat Jenderal KESDM Tahun 2023-2025

No	Komponen Penilaian	Bobot		Nilai			
		Permen PAN RB No.12/2015	Permen PAN RB No.88/2021	2022	2023	2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30	30	24	27,6	27,6	27,6
2	Pengukuran Kinerja	25	30	27	25,2	25,5	25,5
3	Pelaporan Kinerja	15	15	11,85	10,35	10,5	10,95
4	Evaluasi Internal	10	25	18,5	18,5	18,5	18,5
5	Capaian Kinerja	20	-	-	-	-	-
Nilai Hasil Evaluasi		100	100	81,35	81,65	82,10	82,55
Tingkat Akuntabilitas Kinerja				A	A	A	A

Dalam dokumen perencanaan strategis Itjen tahun 2020-2024, target Nilai SAKIP Itjen dari nilai 80,00 pada tahun 2020 hingga 82,00 pada tahun 2024. Tahun 2025, menggunakan target sesuai dalam perjanjian kinerja yaitu 82,00 dengan nilai Evaluasi AKIP Itjen 82,55. Hal ini mencerminkan komitmen organisasi untuk terus meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan nilai tambah dalam pelaksanaan pengendalian internal serta meningkatkan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

Nilai SAKIP Itjen Tahun 2025 meningkat 0,45 poin untuk pelaporan kinerja dibandingkan tahun 2024, kenaikan ini menjadi sinyal bahwa upaya peningkatan tata kelola telah berjalan dan sesuai dengan target yang ditetapkan namun masih perlu ditingkatkan udalam hal pelaporan kinerja dan evaluasi internal. Berikut hal-hal yang menyebabkan kedua komponen tersebut belum optimal:

1. Melakukan penyusunan laporan kinerja secara berkala (laporan interim) secara triwulanan serta mengembangkan kompetensi pegawai yang menyusun laporan kinerja dengan mengikuti sertifikasi *Global Report Initiative* (GRI).
2. Melakukan diseminasi Lakin Itjen melalui media sosial Itjen agar dapat diakses dan dimanfaatkan oleh seluruh *stakeholders* serta membuat infografis tentang capaian kinerja dan *company profile* Itjen yang dimunculkan di video dan dapat ditayangkan di setiap event kegiatan di lingkungan Itjen.
3. Masing-masing Inspektorat dan Koordinator/Bagian di lingkungan Sekretariat Itjen menyusun rencana kegiatan dan realisasi kinerja harian (To Do List) individu yang berbasis teknologi informasi untuk menunjang akuntabilitas kinerja sebagai bagian dari budaya kerja.
4. Belum adanya penetapan pedoman teknis turunan dari PermenPAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian ESDM.

Hall-hal yang telah dilakukan dalam mendukung peningkatan Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal di tahun 2025:

1. Adanya penyempurnaan dalam laporan kinerja dengan memuat analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan /penurunan serta alternatif solusi yang telah dilakukan dan dilengkapi data dukung yang memadai lainnya seperti foto/dokumentasi pada setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan.
2. Telah dilakukan benchmarking penilaian dengan K/L lain dalam laporan kinerja.
3. Telah melakukan diseminasi Laporan Kinerja Itjen tahun melalui Kanal Website.
4. Telah dilakukan pemetaan pemangku kepentingan (*stakeholders mapping*) sebelum menyusun dokumen rencana strategis Itjen dan atau rencana strategis pengawasan.
5. Telah disusun Rencana Strategis Pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM.
6. Penyusunan Renstra Inspektorat Jenderal dan Renstra Pengawasan melibatkan seluruh *stakeholder* termasuk didalamnya *Strategic Planning Expert*.
7. Melaksanakan monitoring capaian kinerja secara periodik dalam bentuk one-on-one meeting dengan menghadirkan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagai *owner* kinerja untuk menunjukkan *taking ownership* terhadap kinerja.
8. Menyusun dan menetapkan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja sehingga menjadi acuan dalam akuntabilitas kinerja dalam bentuk SOP antara lain: SOP Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) Inspektur Jenderal, SOP Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) para Pimpinan Unit Eselon II di Lingkungan Inspektorat Jenderal KESDM, dan SOP Penyusunan Laporan Kinerja Inspektorat Jenderal.

Adapun rekomendasi-rekomendasi yang dituangkan dalam Hasil Evaluasi AKIP pada Inspektorat Jenderal sebagai berikut:

1. Segera menetapkan Rencana Strategis Pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM Periode Tahun 2025–2029.
2. Selanjutnya dalam membuat Rencana Pengawasan Tahunan (RPT) Tahun 2026 agar mengacu pada Rencana Pengawasan yang telah ditetapkan.
3. Kepala Bagian Pengelolaan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Kepatuhan Internal untuk melakukan pengendalian terhadap penerapan dan pelaksanaan Renstra Inspektorat Jenderal dan Renstra Pengawasan secara berkala (triwulanan);
4. Menyusun dan menetapkan pedoman teknis/SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja sehingga menjadi acuan dalam akuntabilitas kinerja.
5. Menghadirkan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagai owner kinerja untuk menunjukkan *taking ownership* terhadap kinerja dalam pelaksanaan monitoring capaian kinerja secara periodik dalam bentuk *one-on-one meeting*.
6. Melakukan penyusunan Laporan Kinerja secara berkala (Laporan Interim) secara triwulanan.
7. Mengembangkan kompetensi pegawai yang menyusun laporan kinerja dengan mengikuti sertifikasi *Global Report Initiative* (GRI).
8. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas penyajian (*disclosure*) Laporan Kinerja tahun berikutnya dengan mempertimbangkan kondisi dan kebijakan pemerintah di tahun berjalan.
9. Melakukan diseminasi Laporan Kinerja Itjen melalui kanal website dan media sosial Itjen agar dapat diakses dan dimanfaatkan oleh seluruh *stakeholders* serta membuat infografis tentang capaian kinerja dan *company profile* Itjen yang dimunculkan di video dan dapat ditayangkan di setiap event kegiatan di lingkungan Inspektorat Jenderal.

10. Segera mendorong penetapan pedoman teknis turunan dari PermenPAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian ESDM.
11. Masing-masing Inspektorat dan masing-masing Koordinator/Bagian di lingkungan Sekretariat Inspektorat Jenderal menyusun rencana kegiatan dan realisasi kinerja harian (To Do List) individu yang berbasis teknologi informasi untuk menunjang akuntabilitas kinerja sebagai bagian dari budaya kerja.
12. Menindaklanjuti saldo rekomendasi hasil evaluasi AKIP Itjen KESDM tahun 2022 dan tahun 2023 serta terhadap hasil evaluasi AKIP Itjen KESDM selanjutnya.

Untuk lebih memperkaya dan meningkatkan implementasi SAKIP pada Kementerian ESDM, maka dilakukan benchmarking terhadap instansi lain, dalam hal ini Kementerian Kelautan dan Perikanan yang memiliki Nilai SAKIP lebih tinggi dibandingkan Kementerian ESDM, seperti yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.22 Benchmark Kinerja Nilai SAKIP

Komponen Penilaian	Bobot	ITJEN			KESDM		KKP	
		2023	2024	2025	2023	2024	2023	2024
Perencanaan Kinerja	30	27,60	27,60	27,60	24,64	24,46	27,03	27,12
Pengukuran Kinerja	30	25,20	25,50	25,50	22,8	22,77	25,39	25,47
Pelaporan Kinerja	15	10,35	10,50	10,95	12,41	12,43	12,69	12,76
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,50	18,50	18,50	19,23	19,23	18,54	18,66
Nilai Hasil Evaluasi		81,65	82,10	82,55	79,08	78,89	83,65	84,01
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A	A	A	BB	BB	A	A

Pelaksanaan SAKIP Inspektorat Jenderal memperoleh nilai yang lebih baik dibandingkan level Kementerian ESDM, pada pelaksanaannya dan berdasarkan hasil evaluasi KemenPANRB tersebut di atas dan benchmarking terhadap Kementerian Kelautan dan Perikanan, maka beberapa hal yang dapat menjadi fokus dalam upaya peningkatan nilai SAKIP Kementerian ESDM pada periode selanjutnya antara lain:

1. Dalam penyusunan dokumen perencanaan, khususnya rencana strategis yang saat ini tengah disusun untuk periode renstra dan pemerintahan yang baru, perlu mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya, menyampaikan informasi *crosscutting*, dan menentukan indikator kinerja yang SMART
2. Mengoptimalkan penggunaan aplikasi Goals dalam perencanaan, pengukuran dan evaluasi kinerja secara berkala
3. Penyempurnaan penjenjangan kinerja/pohon kinerja
4. Melakukan monitoring berkala terhadap tindak lanjut rekomendasi evaluasi AKIP

Upaya yang telah dilakukan di Tahun 2025:

Dalam rangka meningkatkan nilai evaluasi AKIP pada tahun mendatang, Inspektorat Jenderal telah melaksanakan berbagai upaya, antara lain:

1. Menetapkan pedoman teknis turunan dari PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian ESDM, melalui Keputusan Menteri ESDM RI Nomor 291.K/PW.03/MEM.I/2025 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, sebagai dasar

pelaksanaan evaluasi AKIP sesuai PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021, guna mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

2. Menetapkan Rencana Strategis Pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2025–2029 melalui Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 49.K/PW.01/IJN/2025 tanggal 19 Mei 2025, sebagai pedoman arah kebijakan, sasaran strategis, dan program pengawasan dalam mendukung pencapaian tujuan Kementerian ESDM secara efektif, akuntabel, dan berkelanjutan.
3. Menyusun Laporan Kinerja Interim secara berkala setiap triwulan sebagai sarana pemantauan dan perbaikan berkelanjutan atas capaian kinerja.
4. Menghadirkan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (PPT Pratama) sebagai *owner* kinerja, untuk menunjukkan *taking ownership* dalam pelaksanaan monitoring capaian kinerja secara periodik melalui mekanisme *one-on-one meeting*.
5. Melakukan diseminasi Laporan Kinerja Inspektorat Jenderal melalui kanal website dan media sosial Itjen, serta menyusun infografis capaian kinerja dan *company profile* Itjen yang ditampilkan dalam bentuk video.
6. Menetapkan Rencana Strategis Inspektorat Jenderal Tahun 2025–2029.
7. Menyusun Rencana Pengawasan Tahunan (RPT) yang mengacu pada Renstra Pengawasan yang telah ditetapkan.
8. Menetapkan Manual Indikator Kinerja Program sebagai acuan penilaian yang jelas terhadap capaian indikator kinerja Inspektorat Jenderal.
9. Mengembangkan kompetensi pegawai yang menyusun laporan kinerja dengan mengikuti sertifikasi *Global Report Initiative* (GRI)

Upaya yang masih perlu dan akan terus ditingkatkan:

Dalam rangka peningkatan berkelanjutan terhadap nilai SAKIP, Inspektorat Jenderal akan terus melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memperkuat pelaksanaan evaluasi capaian kinerja seluruh unit melalui koordinasi dengan Sekretaris Inspektorat Jenderal, termasuk pemanfaatan berbagai media evaluasi seperti aplikasi Ngantor Goals Kinerja Organisasi, e-Monev Bappenas, SMART DJA, dan matriks capaian kinerja, guna memastikan ketepatan dan keandalan data kinerja.
2. Meningkatkan komitmen dan partisipasi aktif pimpinan serta seluruh pegawai dalam mengimplementasikan SAKIP dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara bersama.
3. Mendorong komitmen unit-unit organisasi dalam penerapan manajemen berbasis kinerja.
4. Melakukan reviu berkala terhadap Renstra dan Indikator Kinerja Inspektorat Jenderal ESDM sebagai upaya antisipatif terhadap perubahan lingkungan strategis.
5. Menghadirkan kembali PPT Pratama sebagai *owner* kinerja, untuk memastikan pelaksanaan monitoring capaian kinerja secara periodik melalui *one-on-one meeting*.
6. Menyusun Laporan Kinerja Interim secara berkala setiap triwulan sebagai bentuk evaluasi berkesinambungan.
7. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran dan evaluasi capaian kinerja.
8. Memperkuat fungsi pengendalian oleh Kepala Bagian Pengelolaan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Kepatuhan Internal terhadap penerapan dan pelaksanaan Renstra Inspektorat Jenderal serta Renstra Pengawasan secara berkala (triwulanan).

9. Melakukan diseminasi Laporan Kinerja Inspektorat Jenderal melalui kanal website dan media sosial Itjen agar dapat diakses oleh seluruh pemangku kepentingan, serta menyusun infografis capaian kinerja dan *company profile* Itjen dalam bentuk video yang dapat ditayangkan pada berbagai kegiatan di lingkungan Inspektorat Jenderal.



Gambar 3.13 Monitoring Capaian Kinerja Inspektorat Jenderal

Pencapaian Hasil Evaluasi AKIP Itjen sebesar 82,55 pada tahun 2025 merupakan hasil dari sinergi berbagai upaya peningkatan, mulai dari penguatan SDM, pemanfaatan teknologi, hingga implementasi kebijakan yang konsisten. Keberhasilan ini juga mencerminkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, baik dari segi waktu, tenaga, maupun anggaran. Adapun penjelasan detail terkait efisiensi sumber daya sebagai berikut:

1. Efisiensi Waktu

Optimalisasi jadwal evaluasi dan monitoring kinerja memungkinkan untuk mengalokasikan waktu lebih baik, sehingga mempercepat penyelesaian evaluasi dan monitoring kinerja.

2. Pemanfaatan Teknologi

Sistem Informasi Manajemen Kinerja dengan sistem berbasis web atau aplikasi untuk mengelola perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kinerja memudahkan dalam implementasi SAKIP yaitu memberikan kemudahan dalam integrasi dokumen perencanaan, Monitoring capaian kinerja, Otomatisasi analisis kinerja untuk meminimalkan potensi kesalahan (*human error*).

3. Peningkatan Kolaborasi

Kerjasama yang erat antar unit kerja di bawah koordinasi Sekretariat Inspektorat Jenderal memungkinkan sinergi yang lebih baik, sehingga proses implementasi SAKIP berjalan lebih efisien dan efektif.



Gambar 3.14 Pelaksanaan One on One Meeting Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Inspektorat Jenderal KESDM

Tabel 3.23 Realisasi dan Capaian Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
1 Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal Nilai (Nilai)		82	84,71	81,35	81,65	82,10	82,55	100,67%

Sasaran IV: Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang Berkualitas

Sasaran strategis "Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang Berkualitas" mempunyai 1 (satu) Indikator Kinerja yaitu Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal

Tabel 3.24 Realisasi dan Capaian Sasaran IV 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas								
1 Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal (Indeks)	Indeks	83	88,84	92,4	86,89	81,53	85,8	103,37%

INDIKATOR KINERJA 7 – Indeks Reformasi Birokrasi Itjen Kementerian ESDM

Sebagai acuan pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun transisi, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah menerbitkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Periode Transisi Tahun 2025. Surat Edaran ini diterbitkan dalam rangka menjaga kesinambungan pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi Nasional setelah berakhirnya periode implementasi Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, serta Road Map Reformasi Birokrasi 2020–2024 sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023.

Surat Edaran ini juga berfungsi untuk mengisi kekosongan regulasi sementara sebelum ditetapkan Peraturan Presiden tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional (GDRBN) Tahun 2025–2045 dan Peraturan Menteri PANRB tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2025–2029.

Melalui SE tersebut, Kementerian PANRB menegaskan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun 2025 harus tetap dilaksanakan secara berkesinambungan, adaptif, dan berorientasi hasil (*outcome based*), dengan fokus utama pada monitoring tindak lanjut terhadap hasil evaluasi tahun 2024, bukan melakukan penilaian baru secara menyeluruh.

Kebijakan ini mencerminkan perubahan paradigma menuju reformasi birokrasi yang berdampak dan kolaboratif, di mana keberhasilan reformasi tidak lagi diukur semata-mata dari pemenuhan dokumen administratif, tetapi dari dampak nyata terhadap kinerja organisasi, kualitas pelayanan publik, dan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah.

Dalam konteks tersebut, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) merupakan salah satu instansi yang telah menjadi objek evaluasi nasional reformasi birokrasi tahun 2024. Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan oleh Evaluator Nasional, sebagaimana tertuang dalam Surat Kementerian PANRB Nomor B/406/RB.06/2025 tanggal 25 April 2025, diperoleh kesimpulan hasil evaluasi sebagai berikut:

Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral tahun 2024 adalah sebesar 85,80 dengan kategori "A-" (Memuaskan)

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.25 Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM Tahun 2023 dan 2024

No	Penilaian	Bobot	2023	2024
A	RB General	100	75,37	77,99
B	RB Tematik	10	6,88	7,81
C	Indeks RB	110	82,25	85,80
			A-	A-

Tabel 3.26 Hasil Evaluasi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Tahun 2024 - LKE KEMENPANRB

No	Komponen	Capaian 2023		Capaian 2024		
		Bobot	Skor Indeks	Bobot	Skor	Skor Indeks
I. Reformasi Birokrasi General						
Strategi Pelaksanaan Kebijakan						
1	Rencana Aksi Pembangunan RB General	3	2,63	3	2,63	2,63
2	Tingkat Implementasi Rencana Aksi Pembangunan RB General	7	6,14	7	95	5,83
Capaian Pelaksanaan Kebijakan						
Hard Elemen						
3	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	2	2	2	100	2
4	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	2	0,80	2	5	2
5	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	4	2,75	4	3,49	2,79
6	Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas (ZI)	3	1,00	3	0,75	0,75
7	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	4	3,16	4	78,89	3,16
8	Indeks Perencanaan Pembangunan	2	1,53	2	93,44	1,87
9	Tingkat Digitalisasi Arsip	2	1,51	2	90,45	1,81
10	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE	2	0	2	3	1,2
11	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	2	1,82	2	90,71	1,81
12	Indeks Pengelolaan Aset	2	1,67	2	3,59	1,8
13	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	1,5	1,50	1,5	4	1,2
14	Indeks Kualitas Kebijakan	1,5	1,17	1,5	85,58	1,28
15	Indeks Reformasi Hukum	1,5	1,31	1,5	98,74	1,48
16	Indeks Pembangunan Statistik	1,5	0,72	1,5	2,08	0,62
17	Indeks Tata Kelola Pengadaan	2	1,46	2	79,56	1,59
Soft Element						
18	Indeks Sistem Merit	4	3,42	4	351	3,42
Indeks Pelayanan Publik (Indeks Pelayanan Publik (Integrasi IPP dengan tingkat kepatuhan Standar Pelayanan Publik oleh Ombudsman RI))						
19	Indeks Pelayanan Publik	1,5	1,11	1,5	4,58	1,37
20	Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik	1,5	1,07	1,5	85,48	1,28
Capaian Sasaran Strategis						
Hard Elemen						
21	Indeks SPBE	9	6,34	9	3,6	6,48
Capaian Akuntabilitas Kinerja						
22	Capaian Prioritas Nasional	3	1,98	3	86,15	2,04
23	Capaian IKU Kementerian/Lembaga	7	6,33	7	94,74	5,24
Tingkat Akuntabilitas Keuangan						
24	Opini BPK	5	5,00	5	2	3,33
25	Tindak Lanjut Rekomendasi	4	3,06	4	77,31	3,09
Soft Element						
26	Indeks BerAkhlak	4	2,25	4	71,3	2,85
27	Survei Penilaian Integritas	10	6,66	10	77,21	7,72
28	Survei Kepuasan Masyarakat	8	6,98	8	91,82	7,35
II. Reformasi Birokrasi Tematik						
29	Pengentasan Kemiskinan (Kementerian/Lembaga)	0,8	0,69	2	1,2	1,3

No	Komponen	Capaian 2023		Capaian 2024		
		Bobot	Skor Indeks	Bobot	Skor	Skor Indeks
30	Realisasi Investasi (Kementerian Lembaga)	0,8	0,63	2	1,89	1,89
31	Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Fokus Penanganan Stunting (Kementerian/Lembaga)	0,8	0,47	2	1,31	1,31
32	Laju Inflasi (Kementerian/Lembaga)	0,8	0,7	2	1,85	1,85
33	Penggunaan Produk Dalam Negeri (Kementerian/Lembaga)	0,8	0,72	2	1,46	1,46
34	Pengentasan Kemiskinan (Capaian Dampak)	1,2	0,43			
35	Realisasi Investasi (Capaian Dampak)	1,2	0,95			
36	Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Berfokus Penanganan Stunting (Capaian Dampak)	1,2	0,29			
37	Penggunaan Produk Dalam Negeri (Capaian Dampak)	1,2	0,95			
38	Laju Inflasi (Capaian Dampak)	1,2	1,05			
Jumlah		110	82,25	110		85,80

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut di atas, pencapaian Indeks RB Kementerian ESDM meningkat 3,55 poin dibandingkan Indeks RB tahun 2023 sebesar 85,80. Beberapa nilai mengalami peningkatan seperti ditunjukkan pada tabel di atas baik capaian RB General maupun RB Tematik. Nilai ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja reformasi birokrasi yang signifikan dibandingkan tahun 2023, sekaligus mencerminkan bahwa tata kelola birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM telah bergerak menuju birokrasi yang lebih profesional, transparan, dan adaptif terhadap perubahan.

Tabel 3.27 Realisasi dan Capaian Indeks RB Inspektorat Jenderal 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
1 Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal (Indeks)	Indeks	83	88,84	92,4	86,89	81,53	85,8	103,37%

Hasil evaluasi ini juga menegaskan pentingnya tindak lanjut yang konsisten dari semua unit kerja yang terlibat. Langkah-langkah strategis seperti pelengkapan data dukung, koordinasi antarunit, dan penguatan program reformasi menjadi prioritas utama untuk memastikan keberhasilan reformasi birokrasi. Kegiatan ini mencerminkan komitmen Kementerian ESDM untuk terus meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, Reformasi Birokrasi diharapkan mampu mendukung tercapainya visi pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

Tabel 3.28 Benchmarking dengan Kementerian PUPR

No	Penilaian	Bobot	Kementerian ESDM		Kementerian PUPR	
			2023	2024	2023	2024
A	RB General	100	75,37	77,99	78,36	82,96
B	RB Tematik	10	6,88	7,81	5,91	7,31
C	Indeks RB	110	82,25	85,80	84,27	90,27
			A-	A-	A-	A-

Tabel di atas menyajikan hasil evaluasi Reformasi Birokrasi (RB) antara Kementerian ESDM dan Kementerian PUPR. Secara umum, Kementerian PUPR menunjukkan capaian yang lebih tinggi dibandingkan Kementerian ESDM. Namun demikian, Kementerian ESDM mengalami tren peningkatan positif dari tahun 2023 ke tahun 2024. Keduanya meraih predikat A- selama dua tahun berturut-turut, yang menandakan bahwa kedua kementerian berada dalam kategori “Baik” dan menunjukkan komitmen dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Upaya peningkatan kinerja reformasi birokrasi mencakup berbagai langkah strategis, seperti sosialisasi dan pelatihan sistem kerja baru, termasuk *hybrid working* dan kerja berbasis hasil (*output-based working*), didukung oleh pengadaan infrastruktur digital seperti aplikasi manajemen tugas dan komunikasi terpadu. Implementasi sistem kerja baru dipastikan melalui monitoring dan evaluasi berkala. Fokus juga diberikan pada pembangunan Zona Integritas dengan menetapkan unit kerja strategis sebagai proyek percontohan, menyusun peta jalan, serta melibatkan masyarakat untuk memberikan evaluasi dan masukan. Dalam hal perencanaan, optimalisasi sistem informasi berbasis digital dilakukan untuk memastikan integrasi data, penguatan koordinasi lintas kementerian/lembaga, serta evaluasi menyeluruh proses perencanaan. Kebijakan SPBE diimplementasikan melalui penyusunan roadmap, pelatihan teknis, dan pengalokasian anggaran untuk infrastruktur seperti data center. Pengelolaan statistik sektoral diperkuat dengan penerapan standar yang lebih ketat, pengembangan platform digital, dan kolaborasi dengan BPS. Standar pelayanan publik dijaga melalui pengawasan internal, peningkatan kapasitas pegawai, dan survei kepuasan masyarakat. Untuk menjaga integritas, transparansi pengelolaan anggaran dipublikasikan secara berkala, pelatihan integritas digelar, dan whistleblowing system disediakan sebagai kanal pelaporan yang aman dan mudah diakses.

Upaya yang telah dilakukan oleh Inspektorat Jenderal dalam pencapaian Indeks Reformasi Birokrasi antara lain:

- a. Berperan aktif dalam pelaksanaan RB General KESDM.
- b. Melaksanakan Rapat Tindak Lanjut atas Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Hambatan dalam pencapaian indeks Reformasi Birokrasi pada Tahun 2025 disebabkan oleh belum dilaksanakannya monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM oleh evaluator internal, yakni Inspektorat Jenderal KESDM.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan nilai Indeks RB di antaranya:

- a. Terus berperan aktif dalam dalam pelaksanaan RB General di lingkungan KESDM utamanya pada penyelenggaraan Survei Persepsi Integritas (SPI).
- b. Menerapkan sistem audit yang ketat dan memastikan semua proses birokrasi dapat diawasi dengan baik memastikan bahwa setiap program dan kebijakan dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- c. Melakukan evaluasi secara periodik terhadap implementasi reformasi birokrasi, mengidentifikasi area yang masih perlu perbaikan, dan melakukan penyesuaian kebijakan yang diperlukan.
- d. Meningkatkan dukungan pimpinan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi.
- e. Melakukan pengelolaan arsip digital dan data statistik sektoral.
- f. Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi.
- g. Mendukung dan memperkuat pembangunan Zona Integritas dengan mendorong peningkatan performa unit kerja berpredikat WBK dan WBBM

- h. Melaksanakan evaluasi secara berkala atas penerapan pengendalian internal sehingga diperoleh gambaran efektivitas pengendalian internal yang ada
- i. Melaksanakan pembinaan secara lebih optimal oleh Itjen

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Nilai Indikator Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Tahun 2024 sebesar 85,8 merupakan capaian yang patut diapresiasi, namun tetap perlu dicermati secara kritis. Salah satu aspek strategis yang membutuhkan perhatian lebih adalah efisiensi dalam pengelolaan sumber daya, termasuk anggaran, waktu, dan tenaga kerja, yang ketersediaannya sangat terbatas. Pengelolaan yang optimal menjadi kunci untuk memastikan pencapaian hasil maksimal dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Dalam rangka mengidentifikasi potensi inefisiensi pengelolaan sumber daya, beberapa langkah strategis yang dapat ditempuh meliputi:

1. Pemetaan Proses Bisnis
Dilakukan analisis komprehensif terhadap alur kerja organisasi guna mengidentifikasi tahapan-tahapan yang memakan waktu lama atau menimbulkan biaya tinggi tanpa memberikan kontribusi nyata terhadap output organisasi.
2. Optimalisasi Sumber Daya Manusia
Penggunaan metode analisis beban kerja diperlukan untuk menjamin distribusi tugas yang merata dan proporsional. Selain itu, penempatan pegawai harus disesuaikan dengan kompetensi agar dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.
3. Evaluasi Sistem Regulasi dan Kebijakan
Diperlukan identifikasi dan peninjauan terhadap regulasi maupun kebijakan internal yang tumpang tindih atau justru menjadi hambatan dalam pelaksanaan proses kerja yang efisien dan efektif.

Sasaran V:

Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM yang Unggul

Dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi yang berdampak nyata terhadap peningkatan tata kelola pemerintahan, penguatan kinerja organisasi merupakan elemen strategis yang perlu dilaksanakan melalui proses pengukuran yang sistematis, terukur, dan berkesinambungan. Salah satu langkah yang ditempuh adalah dengan menetapkan standar kinerja terbaik sebagai acuan pencapaian, yang mencerminkan kondisi ideal organisasi yang memiliki tata kelola yang efektif, pelaksanaan fungsi pengawasan yang optimal, serta menjunjung tinggi integritas dan prinsip akuntabilitas.

Pencapaian tersebut tentu memerlukan dukungan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan berintegritas tinggi. Pengembangan kapasitas aparatur dilakukan secara berkelanjutan untuk membentuk SDM yang unggul, mampu menginternalisasi nilai-nilai organisasi, serta memiliki kemampuan analitis dan adaptif dalam menghadapi dinamika pengawasan yang semakin kompleks. Standar tersebut berperan sebagai dasar dalam penguatan kapasitas Inspektorat Jenderal agar menjadi organisasi yang *fit*, yaitu organisasi yang tanggap terhadap perubahan lingkungan strategis, adaptif terhadap kebijakan dan regulasi terkini, serta relevan

dalam menjalankan fungsi pengawasan di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Untuk memastikan arah pencapaian tersebut dapat terukur secara obyektif, ditetapkan indikator kinerja yang berfungsi sebagai instrumen penilaian yang kredibel. Dua indikator utama yang digunakan adalah:

1. Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal
2. Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal

Nilai Evaluasi Kelembagaan mencerminkan sejauh mana struktur, proses, dan tata kelola Inspektorat Jenderal berjalan secara efektif dan efisien dalam mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan. Sementara itu, Indeks Profesionalitas ASN menggambarkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, baik dari sisi kompetensi teknis, integritas, etika kerja, maupun komitmen terhadap pelayanan publik.

Melalui penguatan terhadap kedua indikator ini, Inspektorat Jenderal diarahkan untuk tidak hanya menjadi organisasi pengawasan yang *fit* secara kelembagaan, namun juga ditopang oleh SDM yang unggul dan profesional. Keduanya menjadi prasyarat penting dalam menciptakan birokrasi pengawasan yang berdaya saing dan mampu menjamin akuntabilitas serta transparansi di lingkungan Kementerian ESDM.

Tabel 3.29 Realisasi dan Capaian Sasaran V Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul								
1 Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	75	67,01	67,01	67,01	76,71	76,71	102,28 %
2 Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal (Indeks)	Indeks	82	86,28	83,74	89,79	82,43	87	106,1 %

INDIKATOR KINERJA 8 – Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal

Evaluasi kelembagaan adalah proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengukur kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi struktur serta fungsi organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, evaluasi ini menjadi instrumen untuk memastikan organisasi pemerintah memiliki tata kelola yang tepat fungsi, proporsional, dan adaptif terhadap perubahan. Pedoman ini menjadi rujukan utama bagi instansi pemerintah dalam menilai kondisi aktual kelembagaan, sekaligus sebagai dasar untuk melakukan penyesuaian, perbaikan, dan penyempurnaan struktur serta proses organisasi agar lebih selaras dengan tuntutan lingkungan internal maupun eksternal.

Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah mencakup dua dimensi pokok organisasi, yaitu dimensi struktur organisasi dan dimensi proses organisasi. Dimensi struktur organisasi menitikberatkan pada tiga subdimensi, yaitu kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi.

Subdimensi kompleksitas menilai tingkat keragaman fungsi, jenjang hierarki, serta rentang kendali dalam struktur organisasi. Subdimensi formalisasi mengukur kejelasan peran, fungsi, dan tata hubungan kerja antarunit organisasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun subdimensi sentralisasi berfokus pada proporsi distribusi kewenangan dan pengambilan keputusan untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Sementara itu, dimensi proses organisasi mencakup lima subdimensi, yaitu keselarasan antara fungsi dan proses bisnis organisasi, penerapan tata kelola dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, perbaikan dan peningkatan proses secara berkelanjutan, penerapan manajemen risiko, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Evaluasi terhadap kedua dimensi pokok tersebut menjadi langkah strategis dalam membangun sistem evaluasi kelembagaan instansi pemerintah yang mampu memotret dinamika organisasi secara menyeluruh, dalam rangka meningkatkan efektivitas pencapaian kinerja dan tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

Aspek-aspek yang dievaluasi meliputi indikator-indikator yang terkandung di dalam masing-masing dimensi dan subdimensi:

1. Dimensi Struktur Organisasi

a. Subdimensi Kompleksitas

Kompleksitas adalah banyaknya tingkat diferensiasi yang dilakukan dalam pembagian kerja (*division of labor*)

b. Subdimensi Formalisasi

Formalisasi merupakan suatu kondisi dimana aturan-aturan, prosedur, instruksi, dan komunikasi dibakukan.

c. Subdimensi Sentralisasi

Sentralisasi adalah tingkat dimana kewenangan (*authority*) dalam pengambilan keputusan-keputusan organisasi berada pada manajemen tingkat tinggi.

2. Dimensi Proses Organisasi

a. Subdimensi Keselarasan (*Alignment*)

Keselarasan (*alignment*) antara strategi organisasi dengan visi, tujuan, dan misi organisasi.

b. Subdimensi Tata kelola (*Governance*) dan Kepatuhan (*Compliance*)

Tata kelola (*governance*) dan kepatuhan (*compliance*) yang dimaksudkan untuk memastikan apakah seluruh elemen pokok di dalam organisasi telah menempati kedudukan dan menjalankan peran sesuai dengan struktur yang disepakati dan berlaku di organisasi.

c. Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

Dimensi proses harus menyesuaikan terhadap tuntutan perubahan lingkungan.

d. Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko adalah upaya untuk melakukan identifikasi, penilaian, dan penentuan prioritas risiko dan diikuti oleh penerapan sumber daya yang terkoordinasi serta ekonomis untuk meminimalkan, memantau, dan mengendalikan probabilitas atau dampak kejadian yang tidak menguntungkan.

e. Subdimensi Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi membawa peluang besar serta tantangan bagi semua bentuk organisasi tidak terkecuali organisasi pemerintah. Oleh karena itu, saat ini seluruh organisasi pemerintah telah berupaya untuk mengadopsi teknologi di dalam membantu pelaksanaan tugas dan fungsinya, khususnya teknologi informasi.

Penilaian evaluasi kelembagaan dilakukan setiap tiga tahun sekali, dilaksanakan pada tahun 2018 dan dilaksanakan kembali pada tahun 2021. Nilai evaluasi mandiri pada Tahun 2018 sebesar 65,59. Hasil penilaian mandiri evaluasi dimaksud sampai dengan saat ini belum mendapat validasi dari Kementerian PANRB sebagai instansi Pembina, Mengingat kelembagaan dilakukan 3 tahun sekali, nilai evaluasi kelembagaan pada tahun 2019 dan tahun 2020 mengacu kepada nilai pada tahun 2018. Sedangkan pada tahun 2021, Kementerian ESDM telah melakukan evaluasi kelembagaan secara mandiri, dengan metode pengisian kuesioner dan diskusi. Melalui surat Sekretaris Jenderal Kementerian ESDM kepada Deputy Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian PANRB Nomor T 1707/OT.01/SJN.O/2021 tanggal 31 Desember 2021 hal Penyampaian Laporan Evaluasi Kelembagaan disampaikan bahwa berdasarkan hasil evaluasi kelembagaan mandiri, nilai evaluasi kelembagaan Inspektorat Jenderal 67,01. Hasil penilaian mandiri evaluasi kelembagaan tahun 2021 sampai dengan saat ini belum mendapat validasi dari Kementerian PANRB sebagai instansi Pembina, Mengingat evaluasi kelembagaan dilakukan 3 tahun sekali, nilai evaluasi kelembagaan pada tahun 2021, 2022 dan 2023 mengacu kepada hasil penilaian mandiri pada tahun 2021 yaitu sebesar 67,01.

Tahun 2024 telah dilaksanakan penilaian mandiri evaluasi kelembagaan Inspektorat Jenderal sesuai dengan surat Sekretaris Inspektorat Jenderal nomor B-1384/OT.01/SIJ.III/2024 tanggal 3 Oktober 2024 hal pelaksanaan evaluasi kelembagaan, hasil dari penilaian tersebut evaluasi kelembagaan Inspektorat Jenderal adalah sebesar 76,71, dengan perincian sebagai berikut:

1. Dimensi Struktur diperoleh nilai 35,189;
2. Dimensi Proses diperoleh nilai 41,521.

Berdasarkan hasil penilaian tahun 2024, capaian Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan dibandingkan dengan hasil penilaian sebelumnya pada tahun 2021. Pada tahun 2021, nilai yang diperoleh sebesar 67,01, sementara pada tahun 2024 meningkat menjadi 76,71. Peningkatan ini tidak hanya mencerminkan kemajuan yang nyata dalam perbaikan struktur dan proses organisasi, tetapi juga berhasil melampaui target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 75. Dengan capaian tersebut, persentase realisasi mencapai 102,28% dari target, yang menjadi indikasi positif terhadap efektivitas upaya pembenahan kelembagaan yang telah dilakukan dalam tiga tahun terakhir. Hasil ini sekaligus merefleksikan komitmen Inspektorat Jenderal dalam mewujudkan organisasi yang lebih adaptif, profesional, dan selaras dengan dinamika lingkungan strategis Kementerian ESDM.

Pada Tahun 2025, nilai Evaluasi Kelembagaan yang digunakan masih merujuk pada hasil penilaian tahun 2024 yaitu 76,71, mengingat pelaksanaan evaluasi kelembagaan dilakukan secara periodik setiap tiga tahun. Oleh karena itu, fokus pada tahun 2025 diarahkan pada langkah-langkah tindak lanjut serta upaya perbaikan terhadap hasil evaluasi tahun 2024, khususnya terhadap sejumlah catatan dan rekomendasi yang telah diberikan dan perlu ditindaklanjuti, antara lain:

1. Revisi Peraturan Menteri ESDM Nomor 9 tahun 2024 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Kementerian ESDM, dimana terdapat ketidaksinkronan tugas pada Bagian Umum Sekretariat Inspektorat Jenderal, dimana tugas hubungan masyarakat dan pelayanan informasi publik tidak turun ke fungsi dari Bagian Umum. Pada tanggal 23 April 2025 telah ditetapkan Revisi Peraturan yaitu Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 12 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
2. Jenjang jabatan pada Keputusan Menteri ESDM No. 260.K/OT.01/MEM.S/2021 belum sesuai dengan kondisi saat ini. Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM telah menghitung kebutuhan formasi jenjang jabatan dan sebagian besar telah mendapatkan rekomendasi dari Instansi

Pembina dan/atau persetujuan dari Kementerian PAN dan RB namun belum diformalkan dalam Keputusan Menteri ESDM;

3. Perlu dilakukan penyesuaian proses bisnis sampai dengan level ke-n sesuai dengan Revisi Peraturan Menteri ESDM Nomor 9 tahun 2024.

Hambatan dalam upaya pencapaian Nilai Evaluasi Kelembagaan adalah bahwa perbaikan organisasi merupakan suatu proses yang bersifat jangka panjang. Proses ini tidak hanya memerlukan waktu, tetapi juga membutuhkan koordinasi lintas kementerian, khususnya dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB), terutama apabila terdapat usulan perubahan jumlah unit organisasi, tugas, maupun fungsi yang ada. Selain itu, diperlukan waktu yang panjang dan koordinasi intensif dengan Kementerian PAN dan RB untuk penyempurnaan kelembagaan.

Adapun upaya yang telah dilakukan dalam rangka peningkatan Nilai Evaluasi Kelembagaan antara lain:

1. Inspektorat Jenderal telah mengajukan penambahan 1 (satu) Eselon IV dibawah Bagian Pengelolaan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Kepatuhan Internal (PTLHP-KI), hal ini sesuai dengan Perpres No. 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara, Pasal 21 Ayat (3) disebutkan "Dalam hal tugas dan fungsi Sekretariat Inspektorat Jenderal sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) tidak dapat dilaksanakan oleh jabatan fungsional, dapat dibentuk paling banyak 2 (dua) bagian." Kemudian Pasal 21 Ayat (5) disebutkan "Dalam hal tugas dan fungsi Bagian sebagaimana dimaksud pada Ayat (4) tidak dapat dilaksanakan oleh jabatan fungsional, dapat dibentuk paling banyak 2 (dua) subbagian.". Sehingga pembentukan 1 Eselon IV yaitu Subbagian Pengelolaan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dimana belum adanya jabatan fungsional yang mampu tugas dimaksud dan adanya temuan materiil dari BPK yang cukup besar untuk dikelola Kementerian ESDM menjadi salah satu alasan untuk menambah Eselon IV dimaksud;
2. Inspektorat Jenderal telah mengajukan usulan penambahan tugas dan fungsi pengawasan konkuren untuk Inspektorat I dan II yang mempunyai urusan konkuren di daerah;
3. Inspektorat Jenderal telah melakukan reviu terhadap proses bisnis level 0 dan 1 dan sedang berproses;
4. Peta Jabatan Kementerian ESDM telah diperbaharui melalui Kepmen ESDM No. 35.K/OT.01/MEM.S/2025.
5. Menyusun rincian fungsi di lingkup Sekretariat Inspektorat Jenderal



Gambar 3.15 Identifikasi Perubahan Proses Bisnis Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM

Sebagai tindak lanjut dari berbagai langkah yang telah dilaksanakan, Inspektorat Jenderal juga telah merumuskan sejumlah upaya yang akan dilakukan ke depan guna mendorong peningkatan Nilai Evaluasi Kelembagaan antara lain: Melakukan revisi proses bisnis di lingkungan Inspektorat Jenderal dengan memasukkan proses bisnis terkait Kepatuhan Internal.

1. Menyelesaikan penyusunan proses bisnis Inspektorat Jenderal hingga mencapai level-n secara lengkap dan sistematis.
2. Menyelesaikan penyusunan proses bismis sampai dengan level-n Inspektorat Jenderal KESDM
3. Melakukan perhitungan ulang *analisis beban kerja* untuk jabatan fungsional yang *pertek* formasinya akan kedaluwarsa.

Pencapaian Nilai Evaluasi Kelembagaan pada Tahun 2025 mencapai 102,28% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

1. Optimalisasi pengelolaan waktu tercermin melalui penyelesaian tugas yang dilakukan secara tepat waktu tanpa mengurangi mutu hasil kerja. Efisiensi ini menunjukkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan waktu kerja secara produktif, dengan memastikan setiap kegiatan dilaksanakan sesuai jadwal dan standar kualitas yang ditetapkan.
2. Penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi menjadi faktor krusial dalam mendorong peningkatan kinerja kelembagaan. Pemanfaatan SDM yang efektif memungkinkan tugas-tugas strategis dan operasional dapat dijalankan secara optimal, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan nilai evaluasi kelembagaan.
3. Koordinasi dan komunikasi yang terjalin secara efektif antarunit maupun antarindividu berperan penting dalam mempercepat proses pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan. Komunikasi yang terbuka dan responsif mampu meminimalkan miskomunikasi serta memperlancar arus informasi, sehingga mendukung efisiensi proses kerja secara keseluruhan.

Tabel 3.30 Realisasi dan Capaian Nilai Evaluasi Kelembagaan Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
1 Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	75	67,01	67,01	67,01	76,71	76,71	102,28 %

INDIKATOR KINERJA 9 – Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal

Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) merupakan alat ukur statistik yang digunakan untuk menggambarkan tingkat kualitas aparatur negara berdasarkan kesesuaian antara kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas jabatan. Pengukuran ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, serta dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Tujuan dari pengukuran IP ASN adalah untuk menyediakan dasar evaluasi dalam peningkatan kapasitas dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang profesional, kompeten, dan berintegritas guna mendukung kinerja organisasi pemerintahan yang efektif dan akuntabel.

Selain itu, pengukuran IP ASN bertujuan untuk memberikan gambaran objektif mengenai tingkat profesionalitas ASN sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen kepegawaian. Melalui indikator-indikator yang terukur, seperti tingkat pendidikan, kesesuaian jabatan dengan kompetensi, capaian kinerja, serta rekam jejak disiplin, IP ASN tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga instrumen strategis dalam mendorong peningkatan kualitas SDM aparatur. Dengan demikian, hasil pengukuran IP ASN dapat dimanfaatkan oleh instansi pemerintah, termasuk Inspektorat Jenderal, untuk merancang program pengembangan kompetensi, penataan karier, dan perbaikan sistem kerja yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

IP ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, yang meliputi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Bobot penilaian IP ASN pada masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

1. Kualifikasi memiliki bobot 25% (dua puluh lima persen), dengan indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai oleh pegawai ASN;
2. Kompetensi memiliki bobot 40% (empat puluh persen), dengan indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan oleh pegawai ASN, yang meliputi Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, dan Seminar/Workshop/Konferensi/Setara;
3. Kinerja memiliki bobot 30% (tiga puluh persen), dengan indikator penilaian prestasi kerja yang meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja ; dan
4. Disiplin memiliki bobot 5% (lima persen), dengan indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami oleh pegawai ASN.

Hasil pengukuran IP ASN menghasilkan peta tingkat profesionalitas ASN berdasarkan standar profesionalitas tertentu yang bermanfaat paling sedikit bagi 3 (tiga) pihak, yaitu:

1. Bagi Pegawai ASN, dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas sebagai Pegawai ASN. Hasil pengukuran dapat dimanfaatkan sebagai sarana refleksi dan pengembangan diri, khususnya dalam mengidentifikasi aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, IP ASN berperan mendorong setiap individu ASN untuk secara berkelanjutan memperbaiki dan meningkatkan derajat profesionalitasnya dalam pelaksanaan tugas jabatan.
2. Bagi Instansi Pemerintah, dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional hasil IP ASN berfungsi sebagai dasar dalam perumusan kebijakan pengembangan SDM aparatur secara terarah dan terukur. Data hasil pengukuran dapat digunakan untuk mendesain program pelatihan, promosi, rotasi, serta pembinaan kinerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga pengelolaan ASN dapat berjalan secara efektif; dan
3. Bagi masyarakat, dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik. Melalui hasil pengukuran ini, masyarakat dapat menilai sejauh mana aparatur pemerintah menunjukkan profesionalitas dalam memberikan pelayanan publik. Dengan demikian, IP ASN tidak hanya menjadi alat evaluasi internal, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap integritas dan kinerja birokrasi.

Pada tahun 2024, BKN melakukan transformasi dalam pengukuran IP ASN menjadi pengukuran IP ASN berbasis meritokrasi. Pengukuran IP ASN berbasis meritokrasi berfokus pada penilaian kinerja dan kompetensi ASN yang objektif, adil, dan berdasarkan pada kemampuan serta pencapaian, bukan pada faktor-faktor non-kinerja seperti kedekatan pribadi atau politis. Sistem meritokrasi dalam konteks pengukuran IP ASN bertujuan untuk memastikan bahwa ASN dihargai dan diberi peluang berdasarkan kemampuan dan kontribusinya dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya. Ini adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui profesionalisme ASN.

Berdasarkan hasil pengukuran yang telah dilakukan, hasil penilaian Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM Tahun 2020 s.d. Tahun 2025, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.31 Capaian IP ASN Tahun 2021 s.d. 2025

DIMENSI	TAHUN				
	2021	2022	2023	2024	2025
Kualifikasi	15,19	15,33	21,23	34,21	22,43
Kompetensi	39,26	36,49	39,16	25,09	34,15
Kinerja	26,84	26,91	24,40	21,62	25,44
Disiplin	5	5	5	4,97	4,98
IP ASN	86,28	83,74	89,79	85,89	87
KATEGORI	TINGGI	TINGGI	TINGGI	TINGGI	TINGGI

Berdasarkan tabel tersebut, Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) Inspektorat Jenderal selama periode 2021–2025 secara konsisten berada pada kategori Tinggi, dengan capaian 86,28 pada tahun 2021, 83,74 pada tahun 2022, 89,79 pada tahun 2023, 85,89 pada tahun 2024, dan meningkat kembali menjadi 87 pada tahun 2025. Capaian ini mencerminkan kualitas sumber daya manusia Inspektorat Jenderal yang tetap terjaga dalam mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan intern.

Ditinjau dari dimensinya, kualifikasi ASN menunjukkan tren peningkatan hingga tahun 2024 sebagai hasil dari penguatan pendidikan dan pengembangan SDM, meskipun pada tahun 2025 terjadi penyesuaian. Dimensi kompetensi sempat mengalami penurunan pada tahun 2024, namun berhasil pulih pada tahun 2025, mencerminkan efektivitas program peningkatan kompetensi dan penyesuaian kebutuhan jabatan. Dimensi kinerja juga menunjukkan pola serupa, di mana terjadi penurunan hingga 2024 dan perbaikan kembali pada 2025 seiring dengan penguatan sistem perencanaan dan evaluasi kinerja. Sementara itu, dimensi disiplin relatif stabil dan berada pada level sangat tinggi sepanjang periode pengukuran, yang menjadi fondasi utama dalam menjaga profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal.

Secara keseluruhan, dinamika pada setiap dimensi tersebut menunjukkan bahwa Inspektorat Jenderal memiliki mekanisme pengelolaan SDM yang adaptif dan berkelanjutan dalam menjaga dan meningkatkan profesionalitas aparatur.

No	Unit	Nilai Kualifikasi		Nilai Kompetensi		Nilai Kinerja		Nilai Disiplin		IPASN	
		Capaian	GAP	Capaian	GAP	Capaian	GAP	Capaian	GAP	Capaian	GAP
1	Inspektorat Jenderal	22.43	2.57	34.15	5.85	25.44	4.56	4.98	0.02	87	13
2	Sekretariat Inspektorat Jenderal	22.11	2.89	35.12	4.88	26.56	3.44	5	0	88.79	11.21
3	Inspektorat I	22.2	2.8	34.4	5.6	25.6	4.4	4.88	0.12	87.08	12.92
4	Inspektorat II	22.6	2.4	33.2	6.8	24.6	5.4	5	0	85.4	14.6
5	Inspektorat III	23.2	1.8	35.03	4.97	26.2	3.8	5	0	89.43	10.57
6	Inspektorat IV	22.69	2.31	35.77	4.23	26.35	3.65	5	0	89.81	10.19
7	Inspektorat V	21.96	3.04	30.22	9.78	22.17	7.83	5	0	79.35	20.65

Gambar 3.16 Capaian IP ASN Tahun 2025 pada Aplikasi SIPEG

Pada tahun 2025, IP ASN mengalami peningkatan menjadi 87. Angka ini diperoleh dari aplikasi SIPEG Kementerian ESDM.. Selain itu, hambatan lainnya dalam penilaian IP ASN di lingkungan Kementerian ESDM adalah mekanisme penilaian yang dilakukan melalui Aplikasi SIPEG yang mana masih memerlukan validasi dari Biro Sumber Daya Manusia, sehingga nilai yang ditampilkan dalam aplikasi tersebut belum mencerminkan nilai IP ASN yang *ter-update*.

Capaian IP ASN Inspektorat Jenderal akan terus berprogres. Namun demikian, peningkatan ini mencerminkan adanya perbaikan dalam pengelolaan kinerja, kompetensi, dan kedisiplinan ASN di lingkungan Inspektorat Jenderal. Secara keseluruhan, capaian tersebut menunjukkan bahwa profesionalitas ASN masih berada pada kategori tinggi, menandakan komitmen yang kuat dalam membangun aparatur yang kompeten, berintegritas, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pengawasan di Kementerian ESDM.

Sebagai bagian dari evaluasi menyeluruh, capaian IP ASN ini juga perlu dilihat dalam konteks yang lebih luas melalui perbandingan dengan capaian kementerian/lembaga lain, seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN), guna memperoleh perspektif yang lebih objektif terhadap posisi dan progres profesionalitas ASN di lingkungan kementerian/lembaga. Pada Triwulan I tahun 2025, BKN sebagai instansi pengampu penilaian IP ASN telah menerapkan pengukuran IP ASN berbasis meritokrasi dan mendapat capaian sebesar 85,53 (dalam kategori tinggi). Jika dibandingkan dengan hasil yang dicapai BKN, capaian IP ASN Inspektorat Jenderal di tahun 2024 lebih tinggi dari hasil yang dicapai BKN. Hal ini mencerminkan bahwa upaya pengembangan profesionalitas ASN di lingkungan Inspektorat Jenderal telah berada pada jalur yang tepat dan sejalan dengan prinsip meritokrasi yang diusung dalam sistem kepegawaian nasional. Pencapaian ini tidak hanya menjadi indikator keberhasilan dalam membangun kapasitas dan kompetensi pegawai, tetapi juga menunjukkan komitmen Inspektorat Jenderal dalam mewujudkan tercapainya IP ASN. Capaian ini diharapkan dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan melalui penguatan tata kelola sumber daya manusia.

Tabel 3.32 Benchmark Kinerja IP ASN

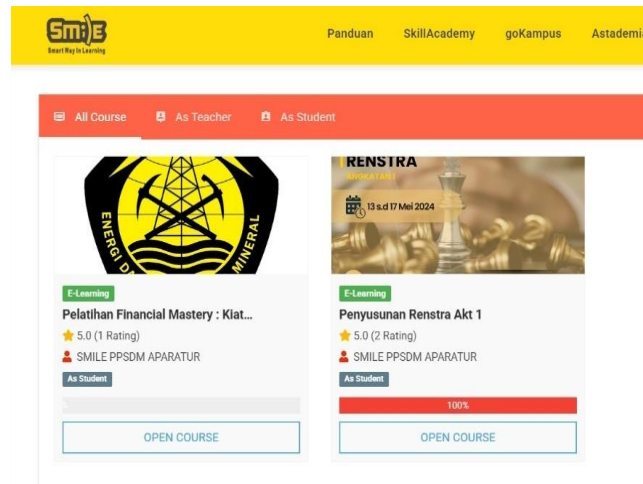
Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi Inspektorat Jenderal 2024	Realisasi BKN 2024
Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal	Indeks	82	85,89	85,53

Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan pencapaian IP ASN, berbagai langkah strategis telah dilakukan guna mendukung penguatan kualitas dan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM antara lain:

1. Mendorong pelaksanaan penilaian kinerja (SKP) seluruh pegawai;
2. Melakukan monitoring hukuman disiplin;
3. Mendorong para pegawai untuk melakukan peningkatan kualifikasi Pendidikan melalui tugas belajar beasiswa maupun mandiri;
4. Mendorong pengembangan kompetensi dengan penyelenggaraan diklat teknis dan *softskill*

Tabel 3.33 Realisasi dan Capaian IP ASN Inspektorat Jenderal Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
1 Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal (Indeks)	Indeks	82	86,28	83,74	89,79	82,43	87	106,1%



Gambar 3.17 Diklat OSL



Gambar 3.18 Jam Pimpinan Inspektur Jenderal dan Penguatan Core Values ASN "BerAKHLAK"



Gambar 3.19 Pelaksanaan Dialog Kinerja

Diperlukan serangkaian upaya yang terencana dan strategis untuk memastikan bahwa pencapaian yang telah diraih tidak hanya dapat dipertahankan, tetapi juga ditingkatkan pada periode-periode berikutnya antara lain:

1. Menyelenggarakan program pengembangan kompetensi berdasarkan kebutuhan yang telah disusun;
2. Mengikutsertakan Pejabat Struktural dalam diklat kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya;
3. Mendorong para pegawai dengan pendidikan dibawah Diploma agar mengambil tugas belajar mandiri untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu Diploma maupun Sarjana

4. Peningkatan penyertaan Pejabat Fungsional pada diklat fungsional sesuai dengan jenjang jabatannya, dan berkoordinasi dengan K/L instansi pembina jabatan fungsional;
5. Konsistensi pemenuhan Diklat 20 JP pegawai (sesuai PP 11 tahun 2017);
6. Mempermudah pegawai dalam mengakses informasi Tugas Belajar dan Penawaran Beasiswa dalam rangka peningkatan kualifikasi pegawai yang ada di Instansi BKN;
7. Melakukan monitoring secara intens kepada para pegawai terkait penyampaian dan Evaluasi SKP.
8. Meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak terkait untuk mendorong program pengembangan kompetensi berdasarkan kebutuhan yang telah disusun
9. Melakukan monitoring terhadap pegawai yang sedang menjalankan tugas belajar hingga selesai tepat waktu
10. Melakukan monitoring hukuman disiplin tiap triwulan sebagai langkah pencegahan

Efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya di setiap organisasi merupakan fondasi utama untuk mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu faktor krusial yang mendukung tercapainya efisiensi tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sasaran, baik dari aspek pengembangan kompetensi maupun penerapan disiplin kerja secara konsisten. Efisiensi tidak semata-mata diukur dari penghematan anggaran atau waktu, melainkan juga dari kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan potensi seluruh pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan strategis.

Berikut ini adalah gambaran analisis efisiensi penggunaan sumber daya pada tahun 2025:

1. Pemanfaatan Teknologi Informasi
Penerapan teknologi informasi menjadi salah satu upaya strategis dalam menciptakan efisiensi kerja. Melalui aplikasi *SMILE*, proses pembelajaran secara daring dapat dilaksanakan dengan lebih fleksibel, hemat waktu, dan tenaga, tanpa mengurangi kualitas pelatihan. Hal ini turut mendukung peningkatan kapasitas SDM secara berkelanjutan.
2. Optimalisasi Sumber Daya Manusia
Pengelolaan disiplin pegawai tidak hanya menjadi tanggung jawab unit SDM semata, melainkan melibatkan peran aktif atasan langsung di seluruh jenjang organisasi. Pembagian tanggung jawab ini menunjukkan pendekatan desentralisasi yang efektif dalam pemanfaatan SDM, sekaligus mencerminkan efisiensi struktural dalam pengawasan dan pembinaan pegawai.
3. Transformasi Digital
Implementasi sistem evaluasi kinerja berbasis digital melalui aplikasi *GOALS* telah berkontribusi dalam mengefisienkan proses pemantauan kinerja. Integrasi sistem ini mampu mengurangi ketergantungan terhadap proses manual serta memungkinkan monitoring kinerja secara real-time, sehingga lebih responsif terhadap dinamika organisasi.
4. Efektivitas Alokasi Anggaran
Pada Tahun 2025, pemanfaatan anggaran menunjukkan progres yang positif dan telah diarahkan secara efisien untuk mendukung program kerja, termasuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Realisasi anggaran tersebut mencerminkan tata kelola keuangan yang tepat sasaran dalam menunjang peningkatan kapasitas ASN.

Sasaran VI: Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal

Sasaran Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja yang sangat terkait erat dengan upaya mewujudkan *good corporate governance*. Keberhasilan pencapaian sasaran “Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang optimal” diukur melalui pencapaian nilai indikator kinerja:

1. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal
2. Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas

Penjelasan mengenai indikator kinerja beserta dengan target dan capaiannya terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.34 Target dan Capaian Sasaran VI Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal								
1 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	91	98,95	98,19	97,06	91,89	93,56	102,81%
2 Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas (Indeks Skala 5)	Indeks	5	5	5	5	5	5	100%

INDIKATOR KINERJA 10 - Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal

Untuk mendorong pelaksanaan belanja Kementerian Negara/Lembaga yang lebih berkualitas, efisien (*spending better*), dan sejalan dengan prinsip tata kelola yang baik (*good governance*), Kementerian Keuangan menetapkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja K/L. Melalui regulasi ini, ditetapkan pula Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) sebagai alat ukur kualitas pelaksanaan anggaran belanja K/L, yang mencakup aspek kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan, efektivitas, efisiensi, serta kepatuhan terhadap ketentuan pelaksanaan anggaran.

IKPA merupakan instrumen monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan anggaran yang disusun dalam rangka mewujudkan penguatan *value for money* belanja K/L, mendorong akselerasi belanja dan pencapaian output, serta perlakuan kewajaran (*fairness treatment*) dalam penilaian kinerja pada Satker, Eselon I, dan K/L.

Sebagai alat ukur yang komprehensif, IKPA memberikan gambaran menyeluruh atas kualitas pengelolaan anggaran, baik dari aspek ketepatan waktu, kualitas perencanaan, efisiensi belanja, maupun tingkat kepatuhan terhadap regulasi. Melalui pemantauan indikator-indikator tersebut, instansi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan melakukan langkah-langkah korektif secara tepat. Di sisi lain, capaian IKPA juga menjadi cerminan kinerja tata kelola anggaran

suatu satuan kerja, sehingga mendorong setiap unit organisasi untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas penggunaan anggaran secara berkelanjutan.

Metode penilaian Kinerja Pelaksanaan Anggaran melalui IKPA telah dilaksanakan mulai tahun 2018, namun seperjalanannya, terdapat beberapa perubahan kebijakan penilaian pelaksanaan anggaran, sehingga kebijakan penilaian IKPA juga ikut menyesuaikan Berikut Indikator-indikator IKPA dan bobot penilaiannya untuk periode 2021–2025, antara lain:

Tabel 3.35 Indikator dan Bobot Penilaian IKPA

No	Indikator	Bobot				
		2021	2022	2023	2024	2025
1	Penyerapan Anggaran	15%	20%	20%	20%	20%
2	Data Kontrak/Belanja Kontraktual (2025)	10%	10%	10%	10%	10%
3	Penyelesaian Tagihan	10%	10%	10%	10%	10%
4	Capaian Output	17%	25%	25%	25%	25%
5	Pengelolaan UP dan TUP	8%	10%	10%	10%	10%
6	Revisi DIPA	5%	10%	10%	10%	10%
7	Deviasi Halaman III DIPA	5%	10%	10%	15%	15%
8	LPJ Bendahara	5%	-	-	-	-
9	Renkas	5%	-	-	-	-
10	Kesalahan SPM	5%	-	-	-	-
11	Retur SP2D	5%	-	-	-	-
12	Pagu Minus	5%	-	-	-	-
13	Dispensasi SPM	5%	5%	5%	faktor pengurang	

Sehubungan dengan diterbitkannya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Dan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025, terdapat beberapa penyesuaian data dan perhitungan oleh Ditjen Perbendaharaan untuk memberikan *fairness treatment* akibat dinamika anggaran. Penyesuaian ini bertujuan menjaga kualitas kinerja pelaksanaan anggaran (KPA) dengan formula yang terus diperbarui, mengacu pada PER-5/PB/2024. Penyesuaian tersebut antara lain:

1. Pada Triwulan I yaitu periode Januari–April, semua indikator IKPA diberi nilai 100 sebagai bentuk perlakuan adil terhadap dampak efisiensi dan gangguan sistem.
2. Indikator Penyerapan Anggaran (Belanja Pegawai, Barang, Modal) diberikan ambang batas toleransi (*threshold*) sehingga selisih realisasi dengan target masih diizinkan tanpa mengurangi nilai kinerja.
3. Terdapat penyesuaian nilai dan rasio pendaftaran/penyelesaian kontrak pada perhitungan Indikator Belanja Kontraktual.
4. Nilai indikator Pengelolaan UP dan TUP bulan Januari – April ditetapkan sebesar 100.
5. Output dengan alokasi anggaran yang diblokir sebesar 100%, tidak menjadi objek penilaian indikator Capaian Output.

Evaluasi kinerja pelaksanaan anggaran Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dilakukan untuk menilai kualitas pengelolaan anggaran yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta pencapaian output kegiatan. Evaluasi tersebut dilaksanakan sebagai bagian dari upaya peningkatan akuntabilitas dan efektivitas pengelolaan anggaran Inspektorat Jenderal. IKPA menjadi salah satu instrumen utama yang digunakan dalam evaluasi tersebut. IKPA tidak hanya mengukur tingkat realisasi anggaran, tetapi juga menilai ketepatan waktu, konsistensi pelaksanaan, serta kesesuaian antara perencanaan dan realisasi anggaran sepanjang tahun anggaran

Pada tahun anggaran (TA) 2025, target IKPA Inspektorat Jenderal ditetapkan berdasarkan target IKPA tahun 2024. Hal ini disebabkan oleh Dokumen Rencana Strategis Inspektorat Jenderal periode 2025-2029 masih dalam tahap finalisasi. Selanjutnya, untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai tren kinerja pelaksanaan anggaran, berikut disajikan capaian IKPA Inspektorat Jenderal sejak TA 2021 s.d. 2025 sebagai dasar evaluasi dan peningkatan kualitas pengelolaan anggaran di tahun-tahun berikutnya.

Tabel 3.36 Realisasi dan Capaian Nilai IKPA Tahun 2021 s.d. 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
1 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	91	98,95	98,19	97,06	91,89	93,56	102,81%

Capaian nilai IKPA sampai dengan tahun 2025 adalah sebesar 94,99 dari target sebesar 91 berdasarkan data pada Aplikasi berbasis *Web Online Monitoring* Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (OM-SPAN).

Tabel 3.37 Capaian Nilai IKPA Tahun Anggaran 2022 - 2025

Indikator	Tahun Anggaran				
	2021	2022	2023	2024	2025
1 Penyerapan Anggaran	99,69	99,56	95,47	91,85	90,85
2 Data Kontrak	100,00	100,00	93,67	94,00	97,60
3 Penyelesaian Tagihan	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
4 Capaian Output	99,94	100,00	100,00	100,00	100,00
5 Pengelolaan UP dan TUP	83,33	93,56	96,18	99,88	97,12
6 Revisi DIPA	100,00	100,00	100,00	80,00	80,00
7 Deviasi Halaman III DIPA	86,80,	89,19	89,77	74,23	86,09
8 LPJ Bendahara	100,00	-	-	-	-
9 Renkas	100,00	-	-	-	-
10 Kesalahan SPM	95,00	-	-	-	-
11 Retur SP2D	100,00	-	-	-	-

Indikator	Tahun Anggaran				
	2021	2022	2023	2024	2025
12 Pagu Minus	99,44	-	-	-	-
13 Dispensasi	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
TOTAL	98,95	98,19	97,06	91,89	93,56

Secara tren (2021–2025), terjadi penurunan nilai IKPA pada TA 2024 yang kemudian mengalami pemulihan pada TA 2025, meskipun belum kembali ke tingkat capaian TA 2021–2023. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat upaya perbaikan pengelolaan anggaran pada TA 2025, namun masih terdapat beberapa indikator yang perlu dioptimalkan.

Tabel 3.38 Capaian Nilai IKPA Tahun Anggaran 2025

Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurangan)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
	Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP					
Nilai	80	86,09	90,85	97,60	100	97,12	100	93,56	100%	0	93,56
Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
Nilai Akhir	8	12,91	18,17	9,76	10	9,71	25				
Nilai Aspek	83,05		96,39				96,39				

Secara umum, capaian IKPA TA 2025 masih berada pada kategori “Baik”, nilai IKPA Itjen TA 2025 tercatat sebesar 93,56, mengalami peningkatan sebesar 1,67 poin dibandingkan TA 2024 yang mencapai 91,89. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan kualitas pengelolaan anggaran secara agregat, meskipun belum merata pada seluruh indikator pembentuk IKPA. Namun dinamika per indikator menunjukkan bahwa peningkatan nilai total lebih banyak ditopang oleh perbaikan pada indikator kepatuhan perencanaan dan kontraktual, sementara beberapa indikator lain justru mengalami penurunan yang perlu mendapat perhatian khusus pada periode berikutnya. Berikut capaian tiap indikator IKPA 2025 dibandingkan dengan capaian periode sebelumnya (2024):

1. Revisi DIPA

Nilai indikator revisi DIPA tetap berada pada angka 80 pada TA 2024 dan TA 2025. Stagnasi ini menunjukkan bahwa jumlah dan frekuensi revisi anggaran, khususnya pada Semester II, masih melebihi batas yang diperkenankan dalam penilaian IKPA.

2. Deviasi Halaman III DIPA

Indikator deviasi antara rencana penarikan dana (Halaman III DIPA) dengan realisasi menunjukkan peningkatan signifikan dari 74,23 pada TA 2024 menjadi 86,09 pada TA 2025. Peningkatan ini mencerminkan adanya perbaikan dalam penyelarasan perencanaan penarikan dana dengan realisasi anggaran. Namun demikian, nilai indikator yang belum mencapai tingkat optimal menunjukkan bahwa deviasi antara perencanaan dan pelaksanaan masih terjadi, sehingga diperlukan penguatan fungsi Halaman III DIPA sebagai alat kendali pelaksanaan anggaran.

3. Penyerapan Anggaran

Nilai indikator penyerapan anggaran pada Tahun Anggaran 2025 tercatat sebesar 90,85, menurun dibandingkan Tahun Anggaran 2024 sebesar 91,85. Penurunan nilai indikator ini dipengaruhi oleh realisasi anggaran pada Triwulan II dan Triwulan III yang belum optimal,

sehingga meskipun terjadi peningkatan realisasi pada Triwulan IV, nilai indikator secara keseluruhan tetap terpengaruh.

Selain faktor waktu penyerapan, pada TA 2025 terdapat sisa anggaran belanja pegawai (belanja 51) sebesar kurang lebih Rp4,5 miliar. Sisa anggaran tersebut terutama disebabkan oleh pengalokasian anggaran tunjangan pajak (PPh Pasal 21) yang lebih besar dibandingkan kebutuhannya, sehingga sekitar Rp3,8 miliar anggaran PPh Pasal 21 tidak terealisasi. Namun demikian, apabila dikaitkan dengan formula perhitungan indikator penyerapan anggaran serta penerapan ambang batas toleransi penyerapan (*threshold*) sebagaimana diatur dalam Surat Kepala KPPN Jakarta II Nomor S-2007/KPN.1202/2025 tanggal 19 November 2025, sisa anggaran belanja pegawai tersebut tidak memiliki dampak langsung terhadap nilai indikator penyerapan anggaran, karena masih berada dalam batas toleransi yang diperkenankan. Dengan demikian, nilai indikator penyerapan anggaran yang belum optimal pada Tahun Anggaran 2025 bukan disebabkan oleh sisa anggaran belanja pegawai, melainkan lebih dipengaruhi oleh rendahnya realisasi anggaran pada periode Triwulan II dan Triwulan III, yang memiliki bobot penilaian signifikan dalam perhitungan IKPA. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan utama penyerapan anggaran terletak pada pemerataan waktu pelaksanaan kegiatan sepanjang tahun anggaran.

4. Belanja Kontraktual

Indikator belanja kontraktual menunjukkan peningkatan nilai dari 94,00 pada TA 2024 menjadi 97,60 pada TA 2025. Peningkatan ini menandakan adanya perbaikan dalam pencatatan dan pengelolaan kontrak dibandingkan tahun sebelumnya. Namun demikian, nilai indikator belum mencapai tingkat optimal, yang disebabkan oleh pelaksanaan pengadaan barang dan jasa kontraktual yang masih banyak dilakukan pada bulan November dan Desember. Kondisi ini berdampak pada penurunan nilai indikator pada akhir tahun, meskipun secara substantif pengelolaan kontrak tetap berada pada kategori sangat baik.

5. Penyelesaian Tagihan

Indikator penyelesaian tagihan tetap konsisten pada nilai 100 baik pada TA 2024 maupun TA 2025.

Hal ini menunjukkan bahwa proses penyelesaian tagihan telah dilaksanakan secara tepat waktu, tertib, dan sesuai ketentuan, serta mencerminkan kinerja yang sangat baik pada fungsi PPK, PPSPM, dan bendahara pengeluaran.

6. Pengelolaan UP/TUP

Nilai indikator pengelolaan UP dan TUP menurun dari 99,88 pada TA 2024 menjadi 97,12 pada TA 2025. Penurunan ini terutama dipengaruhi oleh adanya pengembalian dana TUP Rupiah Murni, yang dalam mekanisme penilaian IKPA diinterpretasikan sebagai ketidaktepatan dalam perencanaan kebutuhan dana TUP. Meskipun pengembalian dana dilakukan sesuai ketentuan dan mencerminkan kepatuhan administrasi, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perencanaan penggunaan TUP belum sepenuhnya optimal dan presisi.

7. Capaian Output

Indikator capaian output juga konsisten memperoleh nilai 100 pada TA 2024 dan TA 2025. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh output kegiatan berhasil direalisasikan sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga penurunan atau fluktuasi nilai IKPA tidak disebabkan oleh kegagalan pencapaian output, melainkan oleh aspek perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

8. Dispensasi SPM

Indikator dispensasi tetap pada nilai 0 baik pada TA 2024 maupun TA 2025. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran telah dilaksanakan dengan disiplin tanpa ketergantungan pada mekanisme dispensasi, sehingga indikator ini tidak menjadi faktor penurunan nilai IKPA.

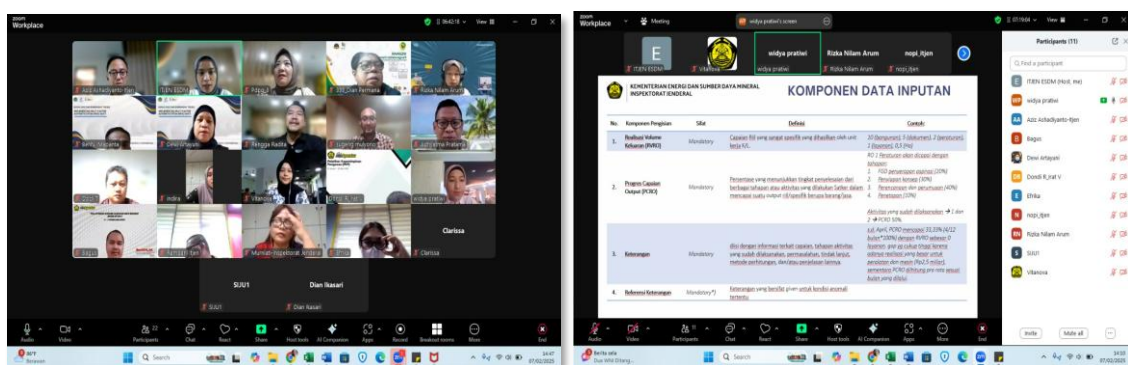
Berdasarkan hasil capaian nilai IKPA Inspektorat Jenderal KESDM Tahun Anggaran 2025 dibandingkan Tahun Anggaran 2024, beberapa kendala dan hambatan utama yang menyebabkan capaian IKPA belum optimal antara lain:

1. Ketidakeimbangan distribusi penyerapan anggaran antar triwulan
Pelaksanaan kegiatan pada TA 2025 masih terkonsentrasi pada akhir tahun anggaran. Penyerapan anggaran pada Triwulan II dan Triwulan III relatif rendah, sehingga meskipun realisasi meningkat signifikan pada Triwulan IV, nilai indikator penyerapan anggaran tetap terpengaruh karena mekanisme penilaian IKPA mempertimbangkan konsistensi penyerapan sepanjang tahun.
2. Perencanaan penarikan dana (Halaman III DIPA) belum sepenuhnya presisi
Masih terdapat deviasi antara rencana penarikan dana dengan realisasi anggaran. Meskipun telah terjadi perbaikan dibandingkan tahun sebelumnya, Halaman III DIPA belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen pengendalian pelaksanaan anggaran.
3. Frekuensi revisi anggaran pada Semester II 2025 masing tinggi
Pada TA 2025, revisi DIPA pada Semester II masih melebihi batas yang diperkenankan dalam penilaian IKPA. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perencanaan awal kegiatan belum sepenuhnya berbasis pada kesiapan pelaksanaan (*readiness*), sehingga memerlukan penyesuaian berulang pada tahap implementasi.
4. Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa kontraktual masih cenderung dilakukan pada akhir tahun
Sebagian besar pengadaan kontraktual dilaksanakan pada bulan November dan Desember. Meskipun secara kepatuhan telah dilaksanakan sesuai ketentuan, pola ini berdampak pada penurunan nilai indikator belanja kontraktual karena keterlambatan waktu pelaksanaan kontrak.
5. Perencanaan penggunaan UP/TUP belum sepenuhnya dioptimalkan
Terdapat pengembalian dana TUP Rupiah Murni pada TA 2025, yang mencerminkan bahwa perencanaan kebutuhan penggunaan dana UP/TUP belum sepenuhnya berbasis kebutuhan riil dan jadwal kegiatan yang pasti.
6. Perencanaan belanja pegawai, khususnya tunjangan pajak (PPH Pasal 21), belum optimal
Pada TA 2025 terdapat sisa anggaran belanja pegawai yang relatif besar akibat pengalokasian anggaran tunjangan pajak yang lebih tinggi dibandingkan realisasi. Meskipun sisa anggaran tersebut tidak berdampak langsung terhadap nilai indikator penyerapan anggaran karena masih berada dalam ambang batas toleransi (*threshold*), kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan presisi dalam perencanaan belanja pegawai.

Dalam rangka meminimalkan dampak yang timbul dari kendala yang muncul serta tetap menjaga agar nilai indikator IKPA dapat meningkat dan optimal, berikut hal-hal yang telah dilakukan Inspektorat Jenderal, antara lain:

1. Meningkatkan koordinasi, kolaborasi (*cross checks and balance*) serta komitmen yang kuat antara pimpinan, pelaksana kegiatan (*user*) dan Pengelola Anggaran dalam melaksanakan kegiatan dan penyelesaian pembayaran tepat waktu sesuai yang direncanakan
2. Meningkatkan koordinasi antara pelaksana kegiatan, PPK dan PPSPM dalam perencanaan jadwal pembayaran terutama untuk kegiatan berbasis kontrak dan perjalanan dinas akhir tahun.
3. Penerapan monitoring dan evaluasi berkala dalam pelaksanaan anggaran guna menjaga pelaksanaan anggaran sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan
4. Melakukan percepatan kegiatan yang memiliki output langsung terhadap kinerja organisasi, antara lain kegiatan audit, reviu, dan asistensi yang tertunda;
5. Melakukan monitoring mingguan untuk mengevaluasi progres serapan per unit kerja dan melakukan intervensi cepat terhadap kegiatan yang berpotensi tertunda

6. Mengoptimalkan UP/TUP dalam rangka efektifitas penyerapan anggaran akhir tahun
7. Meningkatkan sinergi antara PPK, Bendahara Pengeluaran, dan PPSPM, terutama dalam penyelesaian tagihan agar tidak terjadi penumpukan SPM di akhir tahun
8. Pengelola anggaran, khususnya Pejabat Pembuat komitmen (PPK) bersama unit kerja meninjau kembali target pelaksanaan barjas serta melakukan percepatan pelaksanaan kegiatan yang tertunda serta melakukan penyesuaian rencana pelaksanaan kegiatan melalui pemutakhiran data Rencana Penarikan Dana pada halaman III DIPA melalui mekanisme revisi anggaran guna melakukan penyesuaian atas pelaksanaan pengadaan barang/jasa untuk belanja modal Inspektorat Jenderal dan pelaksanaan kegiatan 2025 sesuai skala prioritas dengan tetap berpegang pada prinsip efektifitas, efisiensi dan *money follow program*
9. Berkoordinasi secara intensif dengan KPPN Jakarta II untuk memastikan tidak ada kendala teknis dalam penerbitan SPM maupun SPM-GU/TU menjelang tutup tahun



Gambar 3.20 Penentuan Proyeksi Target dan Capaian Output Inspektorat Jenderal TA 2025



Gambar 3.21 Monev Capaian Output TA 2025

Dalam rangka memberikan konteks yang objektif terhadap capaian kinerja, yaitu agar dapat membedakan antara kendala sistemik dan kelemahan internal, serta untuk dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat direplikasi maka dipandang perlu bagi Itjen untuk melakukan *benchmarking* atas capaian nilai IKPA tersebut agar perumusan strategi peningkatan kinerja dapat lebih terarah.

Tabel 3.39 Benchmark Kinerja Nilai IKPA Tahun 2025

Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total / Konversi Bobot)
	Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
Inspektorat Jenderal											
Nilai	80	86,09	90,85	97,60	100	97,12	100	93,56	100%	0	93,56
Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
Nilai Akhir	8	12,91	18,17	9,76	10	9,71	25				
Nilai Aspek	83,05		96,39				100,00				
Kementerian ESDM											
Nilai	96,30	87,99	95,39	91,98	99,54	94,84	99,09	97,29	100%	0,5	94,82
Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
Nilai Akhir	9,63	13,20	19,08	9,20	9,95	9,48	24,77				
Nilai Aspek	92,15		95,44				99,09				
Kementerian Keuangan											
Nilai	99,94	100	99,83	98,21	100	99,97	79,45	94,63	100%	0,25	94,38
Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
Nilai Akhir	9,98	15	19,97	9,82	10	10	19,86				
Nilai Aspek	99,92		99,50				79,45				

Berdasarkan hasil pengukuran IKPA tahun berjalan, nilai IKPA Inspektorat Jenderal KESDM mencapai 93,56, berada sedikit di bawah nilai IKPA rata-rata unit Eselon I KESDM sebesar 94,82 dan IKPA Kementerian Keuangan sebesar 94,38. Selisih tersebut relatif tipis, namun mencerminkan adanya perbedaan karakteristik kinerja pengelolaan anggaran antar unit kerja yang tercermin dari tiap indikator IKPA tersebut.

Tabel 3.40 Perbandingan Indikator IKPA

NO	Indikator IKPA	Itjen	KESDM	Kemenkeu	Itjen vs KESDM	Itjen vs Kemenkeu	Analisis Kinerja
1	Revisi DIPA	80	96,3	99,84	Lebih rendah	Jauh lebih rendah	kualitas perencanaan awal anggaran Itjen masih memerlukan penguatan, khususnya dalam menjaga stabilitas alokasi sejak awal tahun. Frekuensi penyesuaian DIPA yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata unit Eselon I KESDM dan Kemenkeu berdampak langsung pada penurunan nilai indikator ini.
2	Deviasi Hal. III DIPA	86,09	87,99	100	Lebih rendah	Jauh lebih rendah	Perbedaan nilai mencerminkan bahwa akurasi perencanaan penarikan dana di Itjen masih belum sepenuhnya selaras dengan pola realisasi belanja, hal ini tidak berbeda jauh dengan rata-rata unit eselon I lainnya di KESDM, sedangkan perencanaan penarikan dana Kemenkeu telah mencapai tingkat presisi yang optimal. Namun demikian, Itjen masih memiliki ruang perbaikan pada aspek <i>forecasting</i> arus kas pada periode selanjutnya.
3	Penyerapan Anggaran	90,85	95,39	99,83	Lebih rendah	Lebih rendah	Capaian ini menunjukkan bahwa ritme realisasi anggaran di Itjen belum sepenuhnya merata sepanjang tahun. Konsentrasi realisasi pada periode tertentu berpengaruh terhadap penilaian konsistensi penyerapan dibandingkan rata-rata unit eselon I lain KESDM dan Kemenkeu yang lebih stabil.
4	Belanja Kontraktual	97,6	91,98	98,21	Lebih tinggi	Sedikit lebih rendah	Nilai yang tinggi mengindikasikan bahwa pengelolaan kontrak di Itjen telah berjalan efektif, khususnya dalam menjaga ketepatan waktu pelaksanaan. Dibandingkan rata-rata unit Eselon I KESDM, Itjen menunjukkan kinerja lebih baik, sementara dengan Kemenkeu perbedaannya relatif tipis dan berada pada kategori sangat baik.
5	Penyelesaian Tagihan	100	99,54	100	Lebih tinggi	Setara	Capaian maksimal menunjukkan bahwa proses administrasi pembayaran di Itjen telah dilaksanakan secara tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan. Hal ini telah
6	Pengelolaan UP/TUP	97,12	94,84	99,97	Lebih tinggi	Lebih rendah	Nilai ini mencerminkan efektivitas pengelolaan kas operasional di Itjen yang relatif lebih baik dibandingkan rata-rata Unit Eselon I KESDM. Namun demikian, masih terdapat ruang peningkatan untuk menyamai efisiensi pengelolaan UP/TUP yang diterapkan oleh Kemenkeu.

NO	Indikator IKPA	Itjen	KESDM	Kemenkeu	Itjen vs KESDM	Itjen vs Kemenkeu	Analisis Kinerja
7	Capaian Output	100	99,09	79,45	Lebih tinggi	Jauh lebih tinggi	Capaian maksimal menunjukkan bahwa kualitas hasil pelaksanaan kegiatan di Itjen telah memenuhi target kinerja secara optimal. Dibandingkan Kemenkeu, keunggulan signifikan ini menegaskan bahwa Itjen tidak hanya fokus pada kepatuhan proses, tetapi juga pada pencapaian hasil nyata.
8	Dispensasi SPM	0	0,5	0,25	Lebih baik	Lebih baik	Nilai nol pada indikator ini menunjukkan bahwa pengajuan SPM di Itjen dilaksanakan secara tepat waktu tanpa memerlukan dispensasi keterlambatan. Kondisi ini mencerminkan tingkat disiplin administrasi yang sangat baik dan menjadi salah satu keunggulan Itjen dibandingkan rata-rata unit Eselon I KESDM dan kemenkeu

Berdasarkan tabel di atas, Inspektorat Jenderal KESDM menunjukkan keunggulan yang konsisten pada aspek pelaksanaan anggaran dan capaian output, termasuk disiplin dalam penyelesaian tagihan dan ketepatan waktu pengajuan SPM. Keunggulan ini didapatkan melalui tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang sangat baik. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap efisiensi penggunaan sumber daya ini antara lain:

1. Sistem Monitoring dan Evaluasi yang Efisien dan Terstruktur

Tersedianya sistem monitoring dan evaluasi yang berjalan secara efektif menjadi elemen penting dalam memastikan pelaksanaan anggaran tetap berada pada jalur yang sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Pemantauan yang dilakukan secara berkala memungkinkan identifikasi dini terhadap potensi deviasi, sehingga langkah korektif dapat segera diambil. Dengan demikian, sistem ini berperan strategis dalam menjaga akuntabilitas dan menjamin penggunaan sumber daya secara optimal dan terarah.

2. Penguatan Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern yang terimplementasi dengan baik berfungsi sebagai mekanisme pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan anggaran. Selain itu, sistem ini juga berperan dalam memastikan seluruh proses pengelolaan sumber daya mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya pengawasan internal yang kuat, integritas dan transparansi dalam penggunaan anggaran dapat terus dijaga.

3. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Upaya peningkatan kapasitas pegawai, khususnya dalam bidang pengelolaan keuangan dan administrasi, memberikan dampak positif terhadap efisiensi penggunaan anggaran. Dengan kompetensi yang lebih baik, pegawai mampu menjalankan tugasnya secara lebih profesional dan akuntabel, sehingga proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran dapat berjalan lebih efektif dan tepat sasaran.

4. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Integrasi teknologi informasi dalam pengelolaan anggaran memberikan kemudahan dalam berbagai aspek, mulai dari perencanaan, penyusunan anggaran, pelaporan, hingga proses monitoring. Dukungan sistem digital tidak hanya mempercepat alur kerja, tetapi juga meningkatkan akurasi data dan memperkecil risiko kesalahan manual, sehingga mendorong terciptanya pengelolaan anggaran yang lebih efisien, transparan, dan responsif.

Namun demikian, nilai IKPA Itjen secara keseluruhan jika dibandingkan dengan rata-rata Unit Eselon I KESDM dan Kementerian Keuangan, masih terdapat kesenjangan pada aspek perencanaan anggaran, khususnya terkait stabilitas DIPA, akurasi penjadwalan penarikan dana, dan konsistensi penyerapan anggaran Itjen. Kesenjangan inilah yang menjadi faktor utama pembeda nilai IKPA secara keseluruhan.

Dengan mempertimbangkan hasil evaluasi IKPA Tahun Anggaran 2025, Inspektorat Jenderal akan melakukan penguatan perencanaan anggaran, pengendalian revisi anggaran, serta optimalisasi pelaksanaan kegiatan sejak awal tahun guna meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran dan capaian IKPA 2026, melalui penyusunan langkah-langkah strategis dan rencana aksi sebagai berikut:

1. Penguatan perencanaan anggaran sejak awal tahun, melalui penyusunan RKA dan DIPA berbasis data historis realisasi serta kebutuhan riil, khususnya pada belanja pegawai dan belanja kontraktual, guna meminimalkan revisi DIPA.
2. Peningkatan akurasi penyusunan Halaman III DIPA, dengan penjadwalan penarikan dana yang lebih rinci per bulan serta monitoring deviasi secara triwulanan.
3. Optimalisasi penyerapan anggaran, melalui kewajiban penyusunan kalender kegiatan tahunan yang realistis dan mengikat bagi seluruh unit kerja.
4. Percepatan proses pengadaan dan pengelolaan kontrak, agar pelaksanaan kontrak strategis tidak menumpuk pada akhir tahun anggaran.
5. Penguatan standar penyelesaian tagihan, dengan membakukan praktik baik yang telah menghasilkan nilai maksimal melalui SOP dan monitoring berbasis sistem.
6. Peningkatan efektivitas pengelolaan UP dan TUP, melalui evaluasi periodik atas kebutuhan kas operasional serta percepatan pertanggungjawaban.
7. Penguatan manajemen kinerja output, dengan memastikan setiap kegiatan memiliki indikator output yang terukur sejak tahap perencanaan.
8. Peningkatan koordinasi dan komunikasi dengan unit terkait dan instansi eksternal Meningkatkan koordinasi dengan Biro Keuangan KESDM serta instansi terkait lainnya, antara lain Direktorat Jenderal Anggaran, Direktorat Jenderal Perbendaharaan, KPPN Jakarta II, serta Direktorat Jenderal Pajak, dalam rangka memperoleh pembaruan informasi mengenai kebijakan dan peraturan keuangan negara serta ketentuan perpajakan, khususnya terkait perhitungan PPh Pasal 21, guna mendukung ketepatan perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

Tabel 3.42 Tabel Rencana Aksi Optimalisasi Nilai IKPA TA 2026

Indikator IKPA	Permasalahan Utama 2025	Rencana Aksi TA 2026	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
Penyerapan Anggaran	Penyerapan TW II dan TW III masih rendah sehingga menekan nilai akhir	Menetapkan target penyerapan internal per triwulan dan melakukan monitoring realisasi secara berkala	Subbag Keuangan, PPK	Triwulanan
Data Kontrak / Belanja Kontraktual	Pengadaan kontraktual masih terkonsentrasi pada akhir tahun	Mendorong percepatan proses pengadaan dan penandatanganan kontrak pada semester I	PPK, Pokja Pengadaan	Semester I
Penyelesaian Tagihan	Tidak terdapat permasalahan signifikan	Mempertahankan ketepatan waktu penyelesaian tagihan sesuai ketentuan	PPSPM, Bendahara	Sepanjang tahun
Capaian Output	Tidak terdapat permasalahan signifikan	Menjaga konsistensi perencanaan output dan realisasi kegiatan	Unit Teknis	Sepanjang tahun
Pengelolaan UP/TUP	Terdapat pengembalian TUP akibat perencanaan kebutuhan yang kurang presisi	Menyusun perencanaan TUP berbasis kebutuhan riil dan jadwal kegiatan	Bendahara, PPK	Sepanjang tahun
Revisi DIPA	Revisi semester II melebihi batas yang diperkenankan	Mengendalikan revisi DIPA agar difokuskan pada semester I dan meminimalkan revisi di semester II	Subbag Keuangan	Semester I
Deviasi Halaman III DIPA	Masih terdapat deviasi antara RPD dan realisasi	Penyusunan Halaman III DIPA berbasis kesiapan kegiatan dan dilakukan evaluasi berkala	Subbag Keuangan, PPK	Triwulanan
Dispensasi	Tidak terdapat permasalahan signifikan	Menjaga disiplin pelaksanaan anggaran tanpa dispensasi	Seluruh Unit	Sepanjang tahun

Melalui penguatan kualitas perencanaan tanpa mengurangi kinerja pelaksanaan yang telah berjalan baik, Inspektorat Jenderal KESDM diharapkan mampu meningkatkan capaian IKPA tahun 2026 secara lebih signifikan dan berkelanjutan, serta menempatkan pengelolaan anggaran pada level kinerja yang sejajar dengan unit kerja lain KESDM serta unit kerja lain tingkat nasional.

Analisis terhadap pencapaian Indikator Kinerja IKPA Inspektorat Jenderal menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang sangat baik. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap efisiensi penggunaan sumber daya ini antara lain:

1. Sistem Monitoring dan Evaluasi yang Efisien dan Terstruktur Tersedianya sistem monitoring dan evaluasi yang berjalan secara efektif menjadi elemen penting dalam memastikan pelaksanaan anggaran tetap berada pada jalur yang sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Pemantauan yang dilakukan secara berkala memungkinkan identifikasi dini terhadap potensi deviasi, sehingga langkah korektif dapat segera diambil. Dengan demikian, sistem ini berperan strategis dalam menjaga akuntabilitas dan menjamin penggunaan sumber daya secara optimal dan terarah.
2. Penguatan Sistem Pengendalian Intern Sistem pengendalian intern yang terimplementasi dengan baik berfungsi sebagai mekanisme pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan anggaran. Selain itu, sistem ini juga berperan dalam memastikan seluruh proses pengelolaan sumber daya mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya pengawasan internal yang kuat, integritas dan transparansi dalam penggunaan anggaran dapat terus dijaga.
3. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Upaya peningkatan kapasitas pegawai, khususnya dalam bidang pengelolaan keuangan dan administrasi, memberikan dampak positif terhadap efisiensi penggunaan anggaran. Dengan kompetensi yang lebih baik, pegawai

mampu menjalankan tugasnya secara lebih profesional dan akuntabel, sehingga proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran dapat berjalan lebih efektif dan tepat sasaran.

4. Pemanfaatan Teknologi Informasi Integrasi teknologi informasi dalam pengelolaan anggaran memberikan kemudahan dalam berbagai aspek, mulai dari perencanaan, penyusunan anggaran, pelaporan, hingga proses monitoring. Dukungan sistem digital tidak hanya mempercepat alur kerja, tetapi juga meningkatkan akurasi data dan memperkecil risiko kesalahan manual, sehingga mendorong terciptanya pengelolaan anggaran yang lebih efisien, transparan, dan responsif.

INDIKATOR KINERJA 11 – Pelaksanaan Reviu LK yang Berkualitas

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, Menteri memiliki tugas untuk menyusun dan menyampaikan Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga yang dipimpinnya. Dalam hal ini, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan Kementerian ESDM yang wajar sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan APBN yang dikelolanya.

Pelaksanaan reviu laporan keuangan yang berkualitas merupakan salah satu cara untuk mewujudkan laporan keuangan yang memenuhi karakteristik kualitatif sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami. Proses reviu laporan keuangan oleh APIP di lingkungan Kementerian ESDM merupakan tahapan krusial dalam menjamin kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.

Melalui proses reviu tersebut, APIP memastikan bahwa penyusunan laporan keuangan dilakukan secara transparan, akuntabel, serta sesuai dengan standar akuntansi pemerintah yang berlaku. Selain itu, APIP berperan strategis dalam mendeteksi secara dini potensi kelemahan atau ketidaksesuaian dalam penyajian laporan keuangan serta memberikan rekomendasi perbaikan yang konstruktif. Dengan demikian, laporan keuangan yang telah direviu oleh APIP akan lebih siap untuk diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan mendukung pencapaian opini audit terbaik, yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Pada tahun 2025, Indikator Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas masih menggunakan target yang sama dengan tahun 2024. Hal ini dikarenakan dokumen Rencana Strategis Inspektorat Jenderal untuk periode 2025–2029 masih dalam tahap penyusunan. Indikator ini mempunyai 03 parameter pembentuk yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Tidak adanya catatan materil pada *Statement of review*
3. PIPK yang memadai

Inspektorat Jenderal melalui Tim Laporan Keuangan telah melaksanakan Reviu atas Laporan Keuangan Unit Akuntansi Pengguna Anggaran (UAPA) Kementerian ESDM tahun 2024 secara tepat waktu dan berkualitas. Tim Laporan Keuangan juga telah menerbitkan *Statement of Review* (SOR)/Pernyataan telah Direviu (PTD) tanpa catatan sebagaimana tercantum dalam laporan nomor

T-402/PW.02/IJN.V/2025 tanggal 16 April 2025 perihal Hasil Reviu LK UAPA KESDM untuk Periode yang Berakhir pada 31 Desember 2024.

Selain itu, penilaian Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK) tingkat UAPA pada Kementerian ESDM belum direviu oleh APIP sehingga masih menggunakan hasil yang diterbitkan oleh Biro Ortala Kementerian ESDM berdasarkan surat nomor B-15/OT.04/SJO.3/2025 tanggal 13 Februari 2025. Berdasarkan hasil penilaian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern atas pelaporan keuangan adalah Pengendalian Intern Efektif (PIE).

Namun demikian, Sistem Pengendalian Intern, meskipun telah dirancang dan dilaksanakan dengan baik, tetap memiliki keterbatasan yang memungkinkan terjadinya kesalahan atau penyimpangan yang tidak terdeteksi. Oleh karena itu, meskipun dinyatakan efektif, pengendalian tersebut hanya dapat memberikan keyakinan yang memadai (reasonable assurance) atas keandalan pelaporan keuangan.

Tabel 3.41 Realisasi dan Capaian Pelaksanaan Reviu LK yang Berkualitas 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
1 Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas	Indeks Skala 5	5	5	5	5	5	5	100%

Keberhasilan dalam mencapai target IKU pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas ini dikarenakan upaya yang telah dilakukan yaitu:

1. Monitoring pelaksanaan kegiatan Reviu LK untuk dilaksanakan sesuai dengan dokumen Rencana Pengawasan Tahunan
2. Koordinasi dengan Biro Keuangan dan unit kerja secara intensif atas Laporan Keuangan Kementerian ESDM. Pelaksanaan pendampingan dan konsultasi

Adapun upaya yang masih terus dilakukan agar Pelaksanaan Reviu LK yang Berkualitas lebih baik kedepannya:

1. Monitoring pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan dokumen Rencana Pengawasan Tahunan
2. Berkoordinasi dengan Biro Keuangan dan unit Eselon I secara intensif atas Laporan Keuangan Kementerian ESDM dan tindaklanjut rekomendasi serta langkah-langkah perbaikan.
3. Berkoordinasi dengan unit Eselon I yang menangani akuntansi, keuangan, dan barang milik negara (BMN) untuk menyelaraskan data dan memastikan tidak ada perbedaan material.
4. Peningkatan kapasitas auditor yang melakukan reviu laporan keuangan agar kualitas reviu lebih baik yaitu lebih akurat dan efisien untuk mendeteksi kesalahan atau kecurangan sebelum laporan diserahkan ke Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sehingga Kementerian lebih berpeluang mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK.

Efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya juga telah menjadi perhatian utama, khususnya dalam mengelola keterbatasan waktu dan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Untuk mencapai hasil yang optimal, pengelolaan dilakukan secara strategis melalui kerja sama dan kolaborasi antar auditor dalam proses reviu laporan keuangan. Kolaborasi ini memungkinkan pembagian tugas yang lebih efektif dan meningkatkan kualitas reviu secara menyeluruh. Selain itu, dukungan teknologi informasi turut berperan signifikan dalam mempercepat dan mempermudah proses reviu. Dengan

penerapan sistem digital, pelacakan jejak transaksi menjadi lebih transparan, laporan keuangan lebih mudah diakses dan dianalisis, serta potensi kecurangan dapat teridentifikasi lebih awal. Teknologi juga memungkinkan analisis data secara lebih mendalam, sehingga mendukung penyusunan laporan keuangan yang lebih akurat, akuntabel, dan siap untuk diaudit.



Gambar 3.22 Pelaksanaan Reviu LK

3.2 Realisasi Anggaran

Pagu DIPA Awal Inspektorat Jenderal tahun 2025 adalah sebesar Rp95.356.086.000, dialokasikan untuk melaksanakan satu program dengan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Pengelolaan Risiko, Pengawasan, dan Pengendalian Internal Kementerian ESDM; dan
2. Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Internal Kementerian ESDM.

Sumber pendanaan anggaran berasal dari Rupiah Murni (RM). Namun, seiring dengan dinamika pembiayaan dalam pelaksanaan kegiatan di Kementerian ESDM, dilakukan beberapa revisi anggaran. Pada tanggal 25 Maret 2025, Inspektorat Jenderal mendapat IP PNBPN sebesar Rp7.912.778.000 sehingga pagu anggaran total Inspektorat Jenderal sampai dengan Triwulan I tahun 2025 berjumlah Rp103.268.864.000. Pada tanggal 30 Juni 2025, Inspektorat Jenderal mendapat tambahan anggaran yang bersumber dari RM sebesar Rp33.328.764.000 dan pada tanggal 2 September 2025, Inspektorat Jenderal mendapat tambahan IP PNBPN sebesar Rp6.708.612.000 sehingga pagu anggaran total Inspektorat Jenderal tahun 2025 berjumlah Rp143.306.240.000.

Tabel 3.42 Pagu Anggaran Inspektorat Jenderal TA 2025

Jenis Belanja	Pagu Awal	Pagu Akhir	
		APBN	IP PNBPN
Belanja Pegawai	33.142.615.000	80.086.269.000	-
Belanja Barang	55.204.963.000	47.686.473.000	14.495.440.000
Belanja Modal	7.008.508.000	912.108.000	125,950,000
TOTAL	95.356.086.000	143.306.240.000	

Indikator Kinerja	Volume			Anggaran (Rp Ribu)				Serapan Setelah Blokir
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Pagu Awal	Pagu Setelah Blokir	Realisasi	Serapan	
Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah								
1. Tingkat maturitas SPIP KESDM (indeks skala 5)	3,72	3,721	100,03%	1.621.086.316	1.046.086.316	1.043.734.153	64.38 %	99,78%
Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien								
2. Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (indeks skala 5)	5	5	100,00%	1.859.383.254	1.034.383.254	1.018.398.908	54.77 %	98.45 %
3. Indeks Tata Laksana pengawasan (indeks skala 5)	3	5	166,67%	20.111.649.326	13.399.626.326	13.430.370.454	65.79 %	98.74 %
4. Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal (Nilai)	82	82,55	106,76%	1.122.838.000	461.792.000	461.057.094	41.06 %	99.84 %
Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas								
5. Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal	83	85,80	103,37%	1.152.861.000	880.531.000	880.516.324	76.38 %	100%
Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal								
6. Indeks Kepuasan Layanan Itjen (indeks skala 4)	3,4	3,68	108,23%	100.530.096.707	99.315.763.707	94.912.227.811	94.41 %	95.57%
7. Level Internal Audit Capability Model (IACM)	4	3,94	98,50%	9.740.973.000	7.127.788.000	7.099.340.168	72.88 %	99.60 %
Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul								
8. Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal (Nilai)	75	76,71	102,28%	51.356.000	9.496.000	9.495.273	18.49 %	99.99 %
9. Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal	82	87	106,1%	4.527.667.430	3.356.518.430	3.341.205.222	73.80 %	99,54%
Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal								
10. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	91	93,56	102,81%	2.244.529.806	1.115.664.806	1.079.846.263	48.11 %	96.79%

Indikator Kinerja	Volume			Anggaran (Rp Ribu)				Serapan Setelah Blokir
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Pagu Awal	Pagu Setelah Blokir	Realisasi	Serapan	
Inspektorat Jenderal								
11. Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas (indeks skala 5)	5	5	100,00%	343.799.161	343.799.161	343.799.161	100%	100%
Total Realisasi dan Capaian Inspektorat Jenderal			108,06%	143.306.240.000	128.091.449.000	123.419.990.332	86,12%	96,35%

Sejalan dengan diterbitkannya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja Negara *dan Daerah*, Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM melaksanakan penyesuaian terhadap pagu anggaran yang telah ditetapkan. Kebijakan efisiensi ini berdampak pada pemblokiran sebagian pagu anggaran Inspektorat Jenderal sehingga pagu setelah blokir menjadi sebesar Rp128.091.449.000. Pemblokiran anggaran merupakan upaya untuk mendukung instruksi Presiden dalam mengendalikan belanja negara, menjaga keberlanjutan fiskal, serta mengoptimalkan prioritas penggunaan anggaran sesuai kebutuhan yang paling mendesak. Meskipun terdapat pemblokiran anggaran, realisasi yang dicapai tetap menunjukkan tingkat penyerapan yang tinggi, yang menandakan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan pelaksanaan program dan kegiatan dengan kondisi anggaran yang direvisi, tanpa mengurangi kualitas pelaksanaan fungsi pengawasan di lingkungan Kementerian ESDM.

Tabel 3.43 Realisasi Anggaran 2025 per Jenis Belanja

Jenis Belanja	Pagu Awal	Pagu 2025					Realisasi		
		RM	PNBP	Total Pagu (Rp)	Pagu Blokir	Pagu Setelah Blokir	Rp	% Terhadap Total Pagu	% Setelah Blokir
Belanja Pegawai	33.142.615.000	80.086.269.000	-	80.086.269.000	-	80.086.269.000	75.535.793.855	94,32%	94,32%
Belanja Barang	55.204.963.000	47.686.473.000	14.495.440.000	62.181.913.000	15.214.791.000	46.967.122.000	46.848.178.918	75,53 %	75,33%
Belanja Modal	7.008.508.000	912.108.000	125,950,000	1.038.058.000	-	1.038.058.000	1.037.933.000	99,80%	99,80%
TOTAL	95.356.086.000	143.306.240.000		143.306.240.000	15.214.791.000	128.091.449.000	123.419.990.332	86,12%	96,35%

Secara keseluruhan, tingkat realisasi anggaran Inspektorat Jenderal yang mencapai 96,35 persen pada Tahun 2025 setelah blokir menunjukkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan anggaran telah dilaksanakan secara tertib dan cukup efektif dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan pengawasan. Capaian ini mencerminkan upaya berkelanjutan organisasi dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya serta menjaga keselarasan antara perencanaan dan realisasi anggaran guna menunjang pencapaian kinerja Inspektorat Jenderal di lingkungan Kementerian ESDM.

Pada Tahun 2025, Inspektorat Jenderal mencatat tingkat realisasi anggaran yang tinggi, yaitu sebesar 96,35 % dari pagu setelah blokir atau setara dengan Rp123.419.990.332. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran mampu dijalankan secara tertib dan konsisten dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan data realisasi, hampir seluruh indikator program menunjukkan tingkat penyerapan di atas 95 %, yang mencerminkan tingkat efektivitas pelaksanaan anggaran yang baik. Secara umum, capaian penyerapan di atas 90 % dapat dikategorikan efektif karena menunjukkan keselarasan antara perencanaan, pelaksanaan kegiatan, dan dukungan anggaran yang tersedia.

Dari sisi kinerja, Inspektorat Jenderal juga menunjukkan hasil yang sangat positif. Dari 11 indikator kinerja yang ditetapkan, hanya 1 indikator yang berada di bawah 100 % namun tetap termasuk dalam kategori tinggi (75–99 %), sedangkan 10 indikator lainnya mencapai kategori sangat tinggi dengan capaian 100 % atau lebih. Rata-rata capaian indikator yang mencapai 108,06 % semakin menegaskan bahwa kinerja organisasi tidak hanya tercapai, tetapi juga melampaui target yang ditetapkan. Kondisi ini mencerminkan adanya keterkaitan yang kuat antara pengelolaan anggaran dan pencapaian kinerja.

Tingginya efektivitas pengelolaan anggaran pada Tahun 2025 tidak terlepas dari perencanaan yang disusun secara matang, pengalokasian sumber daya yang lebih optimal, serta pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan terhadap pelaksanaan kegiatan. Dengan dukungan tata kelola anggaran yang semakin baik, diharapkan penggunaan anggaran pada tahun-tahun berikutnya dapat semakin tepat sasaran, efisien, dan selaras dengan prioritas program serta sasaran strategis Inspektorat Jenderal dalam mendukung penguatan pengawasan di lingkungan Kementerian ESDM.

Adapun Perbandingan alokasi dan Anggaran Inspektorat Jenderal 4 tahun terakhir di sajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.44 Realisasi Anggaran 2021- 2025

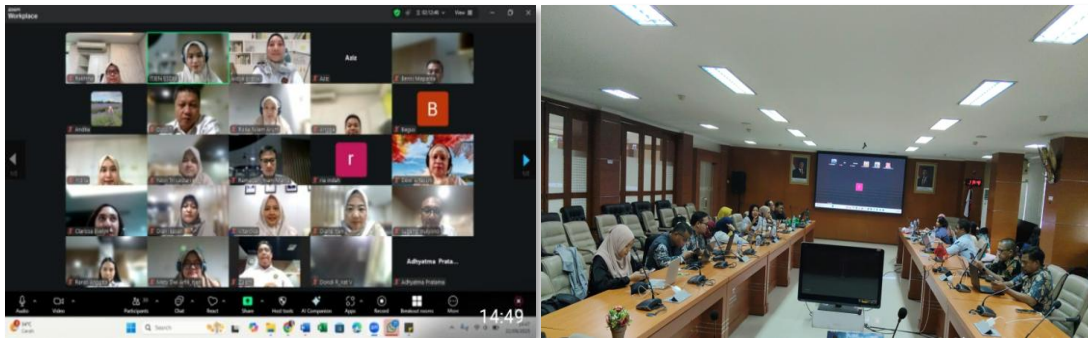
Tahun	Pagu	Pagi Blokir	Pagu Setelah Blokir	Realisasi	%
2021	90.114.541.000	-	-	89.980.090.533	99,85%
2022	80.523.173.000	-	-	80.463.184.034	99,93%
2023	106.912.135.000	-	-	106.344.622.515	99,47%
2024	142.935.471.000	-	-	140.245.238.305	98,12%
2025	143.306.240.000	15.214.791.000	128.091.449.000	123.419.990.332	96,35%

Dari tabel di atas Realisasi anggaran pada tahun-tahun sebelumnya, yakni tahun 2021 hingga 2025 menunjukkan capaian yang sangat baik dengan persentase di kisaran 96% hingga 99%. Hal ini mencerminkan komitmen dan kinerja yang optimal dalam pengelolaan anggaran secara efisien dan efektif.

Memasuki tahun anggaran 2025, telah tercapai realisasi sebesar 96,35%. Angka ini merupakan hasil yang positif dan ke depan, realisasi anggaran akan terus ditingkatkan seiring dengan optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga target kinerja dan serapan anggaran di akhir tahun dapat tercapai secara maksimal.

Upaya – upaya yang telah dilakukan untuk mendukung realisasi anggaran dapat sesuai dengan yang ditarget sebagai berikut:

1. Pemutakhiran perencanaan penarikan dana
Melakukan pembaruan data Rencana Penarikan Dana pada Halaman III DIPA melalui mekanisme revisi anggaran, khususnya untuk menyesuaikan kebutuhan pembayaran belanja pegawai dengan kondisi riil pelaksanaan kegiatan.
2. Penerapan skala prioritas dalam pelaksanaan kegiatan
Melaksanakan seluruh kegiatan Tahun 2025 berdasarkan skala prioritas dengan tetap mengedepankan prinsip efektivitas, efisiensi, serta pendekatan *money follow program* agar alokasi anggaran difokuskan pada kegiatan yang paling berdampak terhadap pencapaian kinerja.
3. Monitoring realisasi anggaran secara berkala
Melakukan pemantauan rutin terhadap realisasi anggaran dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan, baik dari sisi progres fisik kegiatan maupun serapan anggaran.
4. Pengawasan atas proses pembayaran dan pencairan dana
Melakukan monitoring terhadap seluruh proses pembayaran dan pencairan anggaran guna meminimalkan keterlambatan dan memastikan kewajiban keuangan dapat diselesaikan tepat waktu.
5. Pengendalian tagihan termin BLU
Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) melakukan pemantauan terhadap tagihan termin BLU agar pembayaran dapat segera diproses setelah kegiatan selesai dilaksanakan.
6. Koordinasi pengelolaan belanja modal
Melakukan koordinasi antara PPK dan Bagian Umum dalam pengalokasian anggaran belanja modal serta penyusunan rencana pengadaan untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan, anggaran, dan jadwal pelaksanaan.
7. Penyesuaian alokasi anggaran melalui pergeseran
Mengusulkan pergeseran anggaran secara selektif untuk menyesuaikan kebutuhan pelaksanaan kegiatan prioritas, sehingga pelaksanaan program tetap berjalan optimal tanpa mengganggu pencapaian sasaran kinerja.



Gambar 3.23 Rapat Optimalisasi Penggunaan Anggaran dan Rapat Evaluasi Anggaran

Upaya yang akan dilakukan untuk memperbaiki realisasi anggaran:

1. Penguatan perencanaan anggaran berbasis kebutuhan kegiatan
Menyusun perencanaan anggaran secara lebih efektif dan efisien dengan prinsip *value for money*, sehingga alokasi dana benar-benar mencerminkan kebutuhan program dan kegiatan, serta meminimalkan perlunya revisi anggaran di tengah tahun.
2. Penerapan monitoring dan evaluasi yang lebih terstruktur
Melaksanakan pemantauan dan evaluasi realisasi anggaran secara berkala untuk memastikan pelaksanaan anggaran tetap sejalan dengan tujuan, target kinerja, dan rencana penarikan dana yang telah ditetapkan.

3. Percepatan pelaksanaan kegiatan dan pengadaan
Melakukan identifikasi dini terhadap potensi keterlambatan serta mendorong percepatan pelaksanaan kegiatan dan proses pengadaan barang/jasa, khususnya untuk belanja modal, agar target realisasi per triwulan dapat tercapai sesuai rencana.
4. Penguatan koordinasi dan komitmen antar pihak terkait
Meningkatkan koordinasi, kolaborasi, serta mekanisme *check and balance* antara pimpinan, pelaksana kegiatan, dan pengelola anggaran guna memastikan kegiatan terlaksana tepat waktu dan proses pembayaran berjalan lancar.
5. Sinkronisasi kebijakan dengan Biro Keuangan
Memperkuat koordinasi dengan Biro Keuangan selaku pembina pengelolaan keuangan, anggaran, dan perbendaharaan Kementerian ESDM, terutama dalam penerapan kebijakan dan ketentuan pengelolaan keuangan yang berlaku.
6. Penyesuaian Rencana Penarikan Dana
Melakukan pembaruan dan penyesuaian Rencana Penarikan Dana agar tetap selaras dengan kebijakan terbaru serta dinamika pelaksanaan kegiatan.
7. Peningkatan pemahaman perencanaan realisasi anggaran
Memberikan penguatan pemahaman kepada pengelola keuangan dan pelaksana kegiatan di lingkungan Sekretariat Inspektorat Jenderal mengenai penyusunan proyeksi dan target realisasi anggaran yang realistis dan terukur.
8. Pengembangan kapasitas SDM pengelola keuangan
Meningkatkan kompetensi pengelola keuangan dan pejabat perbendaharaan melalui pelatihan dan pendampingan teknis, sehingga pengelolaan anggaran dapat dilakukan secara lebih akurat, tertib administrasi, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain berbagai langkah teknis yang telah dilaksanakan, keterlibatan pimpinan tetap menjadi faktor kunci dalam memastikan proses monitoring, evaluasi, dan pengendalian internal berjalan secara efektif. Partisipasi aktif pimpinan dalam melakukan pengawasan secara berkala dan berkelanjutan memberikan arah yang jelas bagi seluruh unit kerja agar pelaksanaan anggaran tetap berada pada jalur yang telah direncanakan. Melalui peran tersebut, prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kualitas pelaksanaan kegiatan dapat terus terjaga.

Lebih lanjut, dukungan dan komitmen pimpinan turut memperkuat proses pengambilan keputusan strategis, terutama dalam merespons dinamika pelaksanaan anggaran dan kebutuhan penyesuaian kegiatan. Kepemimpinan yang kuat juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang menjunjung tinggi kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan serta orientasi pada pencapaian kinerja yang optimal, sehingga pengelolaan anggaran Inspektorat Jenderal dapat semakin efektif dan selaras dengan tujuan organisasi.

3.3 Efisiensi

Efisiensi Anggaran

Perhitungan nilai efisiensi didasarkan pada KMK 466/2023 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Pengendalian Dan Pemantauan Serta Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Perencanaan Anggaran. Efisiensi yang dimaksud sesuai dengan ketentuan pada Bab III dimana efisiensi penggunaan anggaran berkaitan dengan hubungan antara sumber daya yang digunakan dan keluaran yang diperoleh dalam hal kuantitas, kualitas dan waktu. Pengukuran efisiensi pada EKA Perencanaan Anggaran Kementerian/Lembaga dilakukan pada level RO dengan mengacu pada ketentuan terkait Standar Biaya yang meliputi:

1. Penggunaan SBK; dan/atau

Indikator Penggunaan SBK dilakukan dengan membandingkan jumlah RO yang menggunakan SBKK dalam RKA-K/L dibandingkan dengan jumlah RO yang telah ditetapkan menjadi SBKK serta jumlah RO yang menggunakan standar biaya keluaran umum (SBKU) dalam RKA-K/L dibandingkan dengan jumlah RO yang memenuhi kriteria untuk menggunakan SBKU. RO yang menggunakan SBKK merupakan RO dimana perbandingan antara penyerapan dengan RVRO pada RO tersebut kurang dari atau sama dengan indeks yang telah ditetapkan dalam PMK SBK. Terhadap RO SBKK yang telah memiliki ijin prinsip pelampauan dari Menteri Keuangan, akan tetap dianggap menggunakan SBKK meskipun perbandingan antara penyerapan dengan RVRO pada RO tersebut melebihi indeks yang telah ditetapkan dalam PMK SBK. RO yang menggunakan SBKU merupakan RO dimana perbandingan antara penyerapan dengan RVRO pada RO tersebut kurang dari atau sama dengan indeks yang telah ditetapkan dalam PMK SBK. Terhadap RO SBKU yang telah memiliki ijin prinsip pelampauan dari Menteri Keuangan, akan tetap dianggap menggunakan SBKU meskipun perbandingan antara penyerapan dengan RVRO pada RO tersebut melebihi indeks yang telah ditetapkan dalam PMK SBK.

Pengukuran Indikator penggunaan SBK dilakukan dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$Penggunaan_{SBK} = \left(\frac{\sum RO SBKK + \sum RO SBKU}{\sum RO SBKK \text{ dalam PMK} + \sum RO \text{ memenuhi kriteria SBKU}} \right) \times 100\%$$

Perencanaan Anggaran K/L yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Anggaran pada tahun anggaran berjalan salah satunya dapat mengidentifikasi RO yang memenuhi kriteria untuk menggunakan SBKU sebagai salah satu dasar penilaian kinerja penggunaan SBK.

2. Efisiensi SBK

Efisiensi SBK diukur dengan membandingkan hasil pengurangan antara indeks RO SBK dengan indeks realisasi per RO SBK dengan indeks RO SBK.

Pengukuran Efisiensi SBK dilakukan dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$E_{SBK} = \left(\left(\sum_{i=1}^n \frac{\text{Indeks SBK}_i - \text{Indeks RA SBK}_i}{\text{Indeks SBK}_1} \right) \times \frac{1}{n} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

- E_{SBK} = Efisiensi SBK tingkat Satuan Kerja
 Indeks SBK_i = Indeks SBK RO i sesuai dengan PMK SBK
 Indeks RA SBK_i = Indeks Realisasi RO i SBK
 n = Jumlah RO SBK

Dalam rangka penilaian kinerja perencanaan anggaran, efisiensi SBK perlu dikonversi agar menjadi skala nilai antara 0% (nol persen) sampai dengan 100% (seratus persen), dengan formula sebagai berikut:

$$NE_{SBK} = \frac{E_{SBK}}{20\%} \times 100\%$$

Keterangan

- NE_{SBK} : Nilai Efisiensi SBK
 E_{SBK} : Efisiensi SBK

Variabel Efisiensi:

Variabel efisiensi diukur dengan menghitung secara agregat variabel penggunaan SBK dengan bobot 40% (empat puluh persen) dan variabel efisiensi SBK dengan bobot 60% (enam puluh persen) pada seluruh Satker di lingkup Kementerian/Lembaga terkait. Pengukuran Nilai Efisiensi Satker dilakukan dengan formula sebagai berikut:

$$NESatker = (40\% \times \text{Penggunaan SBK}) + (60\% \times \text{Efisiensi SBK})$$

Mengacu pada rumus tersebut maka didapatkan efisiensi anggaran Inspektorat Jenderal pada tahun 2025 sebesar 20% dengan nilai efisiensi mencapai 100%.

Tabel 3.45 Klasifikasi Nilai Efisiensi

Skala nilai	Klasifikasi
>100%	Sangat Efisien
81-100%	Efisien
61-80%	Cukup Efisien
<60%	Tidak Efisien

Perolehan nilai efisiensi tersebut menunjukkan bahwa Inspektorat Jenderal telah mengelola dan memanfaatkan sumber daya anggaran secara cermat dan optimal dalam rangka mencapai sasaran serta target kinerja organisasi.

Efisiensi Tenaga (SDM)

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan faktor kunci dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi sekaligus meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran. Organisasi dituntut untuk mampu mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja melalui pengelolaan waktu, kompetensi, dan beban kerja secara tepat, sehingga output dan *outcome* yang dihasilkan dapat dicapai secara optimal dengan penggunaan sumber daya yang proporsional. Oleh karena itu, efisiensi tenaga (SDM) tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan jumlah pegawai, tetapi juga mencakup peningkatan produktivitas, kompetensi, serta kesesuaian antara kapasitas sumber daya manusia dengan kebutuhan organisasi.

Sejalan dengan upaya peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan, pada tahun 2025 Inspektorat Jenderal melakukan penguatan kapasitas SDM melalui penambahan pegawai, yaitu sebanyak 39 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan 13 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penambahan pegawai tersebut dilakukan secara terencana dan selektif agar mampu memperkuat pelaksanaan tugas strategis tanpa menimbulkan pemborosan anggaran. Dengan demikian, keberadaan pegawai baru diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi dengan tetap menjunjung prinsip efisiensi anggaran.

Namun demikian, pemenuhan kebutuhan jumlah pegawai perlu diimbangi dengan pengelolaan SDM yang tepat agar efisiensi tenaga kerja dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, Inspektorat Jenderal tidak hanya berfokus pada penambahan pegawai, tetapi juga melaksanakan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan efisiensi SDM secara menyeluruh, antara lain sebagai berikut:

1. **Penataan Kebutuhan dan Penempatan Pegawai Berbasis Beban Kerja**
Inspektorat Jenderal melakukan penataan kebutuhan dan penempatan pegawai berdasarkan analisis beban kerja dan peta jabatan, sehingga jumlah dan kompetensi pegawai pada setiap unit kerja sesuai dengan kebutuhan riil organisasi. Langkah ini bertujuan untuk menghindari kelebihan atau kekurangan pegawai serta meningkatkan produktivitas kerja.
2. **Optimalisasi Peran dan Fungsi Pegawai**
Optimalisasi dilakukan melalui kejelasan tugas, fungsi, dan tanggung jawab masing-masing pegawai, sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Dengan pembagian kerja yang jelas, pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan efisien.
3. **Pengembangan Kompetensi Berbasis Kebutuhan Organisasi**
Pengembangan SDM diarahkan pada kebutuhan organisasi melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan bidang tugas pengawasan. Pendekatan ini memastikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja dan efisiensi pelaksanaan tugas.
4. **Penerapan Manajemen Talenta dan Sistem Merit**
Inspektorat Jenderal menerapkan manajemen talenta untuk memetakan potensi dan kinerja pegawai, sehingga penempatan, mutasi, dan pengembangan karier dilakukan secara objektif dan berbasis kompetensi. Langkah ini memungkinkan organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia tanpa menambah pegawai secara berlebihan.
5. **Peningkatan Efisiensi Proses Kerja melalui Digitalisasi**
Pemanfaatan sistem informasi dan aplikasi pendukung kerja digunakan untuk mempercepat proses administrasi, pelaporan, dan koordinasi antarunit. Digitalisasi ini mengurangi ketergantungan pada proses manual, mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan, dan meningkatkan efisiensi penggunaan tenaga kerja.
6. **Penguatan Budaya Kerja Produktif dan Akuntabel**

Internalisasi nilai budaya ASN BerAKHLAK mendorong terbentuknya perilaku kerja yang disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Budaya kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja secara berkelanjutan.

7. Pemanfaatan Pola Kerja Fleksibel dan Pengaturan Waktu Kerja

Pengaturan pola kerja yang adaptif, termasuk pemanfaatan teknologi komunikasi, dilakukan untuk memastikan pegawai tetap produktif tanpa pemborosan waktu dan sumber daya. Pendekatan ini mendukung efisiensi tenaga kerja sekaligus menjaga kualitas kinerja.

Dengan berbagai upaya tersebut, Inspektorat Jenderal berkomitmen untuk terus meningkatkan kapasitas dan efisiensi sumber daya manusia agar mampu menjalankan tugas pengawasan dan tata kelola pemerintahan secara lebih efektif dan profesional. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia di Inspektorat Jenderal telah dilaksanakan dengan baik, yang tercermin dari pencapaian rata-rata Indikator Kinerja Program (IKP) yang melebihi 100%.

Efisiensi Waktu

Dalam rangka meningkatkan efisiensi waktu sekaligus mengoptimalkan pencapaian kinerja, Inspektorat Jenderal memanfaatkan teknologi informasi melalui aplikasi SMART Audit. Pemanfaatan aplikasi ini memungkinkan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) untuk melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap satuan kerja di lingkungan Kementerian ESDM secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Dengan demikian, proses pengawasan dapat dilaksanakan secara lebih efisien, baik dari sisi waktu pelaksanaan, pengolahan data, maupun penyusunan laporan hasil pengawasan, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas pengawasan secara keseluruhan.

BAB IV

Penutup



Laporan kinerja Inspektorat Jenderal pada tahun 2025 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap capaian yang efektif dan berorientasi hasil, tercermin dari ketercapaian indikator kinerja utama serta kontribusinya terhadap peningkatan tata kelola dan akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian ESDM. Capaian tersebut menjadi dasar yang kuat bagi Inspektorat Jenderal untuk melanjutkan penguatan peran sebagai mitra strategis pimpinan, dengan fokus pada peningkatan kualitas rekomendasi, efektivitas tindak lanjut, dan penguatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Ke depan, Inspektorat Jenderal berkomitmen untuk menjaga kesinambungan kinerja dan mendorong perbaikan berkelanjutan guna mendukung pencapaian sasaran Renstra Kementerian ESDM Tahun 2025–2029 secara terukur, akuntabel, dan berkelanjutan.

Kinerja Inspektorat Jenderal pada tahun 2025 berada pada kategori Sangat Tinggi, dengan rata-rata capaian sebesar 108,06 persen atas 11 Indikator Kinerja Utama. Capaian tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan fungsi pengawasan intern dalam mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja dan tata kelola di lingkungan Kementerian ESDM, dengan rincian sebagai berikut:

- 10 (sepuluh) Indikator Kinerja dengan capaian sama dengan dan lebih dari 100% (Sangat Tinggi)
- 1 (satu) Indikator Kinerja dengan capaian 75%–99% (Tinggi)

Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah
100% ke atas	75%–99%	50%–74%	0%–49%
10	1	0	0

- Capaian Kinerja 100% ke Atas
Terdapat 10 (sepuluh) capaian kinerja tahun 2025 yang capaiannya sama dengan dan lebih dari 100% ke atas (sangat tinggi), yaitu:

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025	
			2021	2022	2023	2024	2025		
Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah									
1	Tingkat maturitas SPIP KEMENTERIAN ESDM (Indeks Skala 5)	Indeks	3,72	4,302	3,679	3,44	3,488	3,721	100,03 %
Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal									
2	Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal (Indeks Skala 4)	Indeks	3,40	3,34	3,4	3,26	3,63	3,68	108,23 %
Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien									
3	Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (Indeks Skala 5)	Indeks	5	5	5	5	5	5	100 %
4	Indeks Tata Laksana pengawasan (Indeks Skala 5)	Indeks	3	5	5	5	5	5	166,67 %

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
5 Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	82	84,71	81,35	81,65	82,10	82,55	100,67%
Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas								
6 Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal (Indeks)	Indeks	83	88,84	92,4	86,89	81,53	85,80	103,37 %
Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul								
7 Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	75	67,01	67,01	67,01	76,71	76,71	102,28 %
8 Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal (Indeks)	Indeks	82	86,28	83,74	89,79	82,43	87	106,1 %
Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal								
9 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal (Nilai)	Nilai	91	98,95	98,19	97,06	91,89	93,56	102,81%
10 Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas (Indeks Skala 5)	Indeks	5	5	5	5	5	5	100%

- Capaian Kinerja 75%-99%
Terdapat 1 (satu) capaian kinerja tahun 2025 yang capaiannya 75%-99% (tinggi) yaitu:

Indikator Kinerja	Satuan	Target PK 2025	Realisasi					% Capaian 2025
			2021	2022	2023	2024	2025	
Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah								
1 Level Internal Audit Capability Model/IACM (Nilai)	Nilai	4	3	3,595	3,94	3,94	3,94	98,5 %

Realisasi Anggaran

Realisasi penyerapan anggaran Inspektorat Jenderal pada tahun 2025 pada pagu setelah blokir adalah 96,35% atau sebesar Rp123.419.990.332 dari pagu anggaran sebesar Rp128.091.449.000

Berdasarkan hasil evaluasi atas pelaksanaan kinerja Inspektorat Jenderal selama Tahun 2025, masih terdapat sejumlah ruang perbaikan yang akan menjadi perhatian organisasi pada periode mendatang. Berbagai langkah ke depan akan diarahkan untuk terus menyempurnakan pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang semakin baik, akuntabel, dan transparan. Melalui upaya perbaikan yang dilakukan secara bertahap

dan berkelanjutan, diharapkan kinerja pengawasan Inspektorat Jenderal dapat terus meningkat dan memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi Kementerian ESDM.

1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam upaya terus meningkatkan kualitas pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan, Inspektorat Jenderal menyadari pentingnya penguatan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, khususnya di bidang audit, teknologi informasi, serta pemahaman terhadap regulasi yang terus berkembang, perlu terus ditingkatkan secara bertahap agar sejalan dengan tuntutan tugas dan dinamika lingkungan kerja. Di samping itu, penerapan sertifikasi profesi bagi auditor juga dapat menjadi salah satu alternatif untuk menjaga dan meningkatkan standar profesionalisme hasil pengawasan. Melalui berbagai upaya tersebut, diharapkan kualitas pelaksanaan pengawasan Inspektorat Jenderal dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan guna mendukung perbaikan tata kelola di lingkungan Kementerian ESDM. Untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan pemeriksaan, Inspektorat Jenderal perlu terus mengembangkan kapasitas SDM yang ada, program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai, terutama dalam bidang audit, teknologi informasi, serta pemahaman regulasi yang terus berkembang, perlu ditingkatkan. Selain itu, penerapan sertifikasi profesi bagi auditor juga dapat dipertimbangkan untuk memastikan kualitas hasil pengawasan.

2. Optimalisasi Penggunaan Teknologi Informasi.

Sejalan dengan upaya optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, Inspektorat Jenderal terus mendorong penggunaan sistem digital dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pengawasan dan pelaporan. Melalui penguatan pemanfaatan platform Smart Audit, proses pengumpulan data, pengelolaan informasi, serta pemantauan hasil pengawasan dapat dilakukan secara lebih terintegrasi dan sistematis. Pemanfaatan platform ini membantu auditor dalam mengidentifikasi potensi risiko dan isu-isu penting secara lebih terstruktur, sehingga proses pengambilan keputusan dan penentuan tindak lanjut dapat dilakukan secara lebih tepat. Selain itu, penggunaan Smart Audit sebagai sarana pelaporan dan monitoring tindak lanjut rekomendasi pengawasan turut meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, karena seluruh proses dapat dipantau secara lebih mudah oleh pihak terkait. Dengan dukungan teknologi digital yang semakin baik, diharapkan pelaksanaan pengawasan Inspektorat Jenderal dapat berjalan lebih efisien dan responsif dalam mendukung perbaikan tata kelola di lingkungan Kementerian ESDM.

3. Peningkatan Sinergitas dengan Unit Kerja Lain.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan pengawasan, Inspektorat Jenderal perlu terus memperkuat sinergi dan kolaborasi, baik dengan unit kerja di lingkungan Kementerian ESDM maupun dengan kementerian dan lembaga terkait. Hubungan kerja yang semakin solid dengan berbagai pemangku kepentingan tersebut menjadi penting agar setiap temuan dan rekomendasi hasil pengawasan dapat ditindaklanjuti secara lebih optimal, konsisten, dan tepat waktu. Melalui komunikasi dan koordinasi yang lebih intensif, diharapkan proses penyelesaian tindak lanjut dapat berjalan lebih lancar serta memberikan dampak yang lebih nyata terhadap perbaikan tata kelola.

Selain itu, penguatan sinergi juga dapat diwujudkan melalui pengembangan pola kerja bersama, khususnya dalam pengawasan terhadap program dan proyek strategis yang melibatkan lintas kementerian dan lembaga. Pendekatan penjaminan bersama ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengawasan sekaligus mengurangi potensi tumpang tindih pemeriksaan. Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan mekanisme koordinasi yang lebih

terstruktur dan jelas agar alur komunikasi, pembagian peran, serta pelaksanaan dan pemantauan tindak lanjut rekomendasi dapat dikelola secara lebih efektif dan terarah.

4. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan atas Tindak Lanjut Temuan.
Untuk memastikan bahwa rekomendasi hasil pengawasan dapat diimplementasikan secara efektif, Inspektorat Jenderal akan terus memperkuat mekanisme pemantauan dan evaluasi tindak lanjut temuan secara berkelanjutan. Pemantauan yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan menjadi penting agar setiap rekomendasi tidak hanya berhenti pada penyampaian laporan, tetapi benar-benar ditindaklanjuti oleh unit kerja atau instansi terkait sesuai dengan komitmen yang telah disepakati. Melalui evaluasi berkala terhadap progres tindak lanjut, Inspektorat Jenderal dapat mengidentifikasi kendala yang dihadapi serta memberikan dukungan atau arahan yang diperlukan untuk mempercepat penyelesaiannya. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap hasil audit, tetapi juga mendorong terwujudnya perbaikan yang berkelanjutan dalam tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian internal di lingkungan Kementerian ESDM.
5. Penguatan Budaya Integritas dan Etika Kerja.
Penguatan budaya integritas dan etika kerja yang baik perlu terus menjadi perhatian utama, baik di lingkungan Inspektorat Jenderal maupun pada seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian ESDM. Dalam mendukung hal tersebut, Inspektorat Jenderal bersama Biro Hukum Kementerian ESDM sedang melaksanakan penyusunan Rancangan Peraturan Menteri ESDM tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian ESDM sebagai landasan normatif dalam membangun perilaku aparatur yang berintegritas, profesional, dan bertanggung jawab. Penyusunan regulasi ini diharapkan dapat memperkuat keseragaman standar perilaku serta menjadi acuan dalam mencegah potensi konflik kepentingan dan penyalahgunaan wewenang. Seiring dengan penerapan regulasi tersebut, penguatan pengendalian internal dan internalisasi nilai-nilai etika juga terus didorong melalui berbagai kegiatan sosialisasi dan edukasi integritas pada seluruh jenjang pimpinan dan pegawai. Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan independensi dan kredibilitas Inspektorat Jenderal semakin terjaga, sekaligus mendorong terbentuknya budaya kerja yang menjunjung tinggi kepatuhan, akuntabilitas, dan integritas dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi di lingkungan Kementerian ESDM.
6. Optimalisasi Alokasi Anggaran pada Program Prioritas
Dalam rangka meningkatkan efektivitas pemanfaatan anggaran, Inspektorat Jenderal mengarahkan pengalokasian dana pada program dan kegiatan yang memberikan dampak langsung terhadap pencapaian sasaran kinerja, seperti pengawasan PNPB secara menyeluruh (*end-to-end*), pelaksanaan audit internal strategis, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia auditor. Fokus pada program prioritas tersebut diharapkan dapat semakin mendukung peningkatan kualitas pengawasan, penguatan akuntabilitas, dan pencapaian tujuan organisasi di lingkungan Kementerian ESDM.
7. Peningkatan Efisiensi, Monitoring dan Pengendalian Anggaran
Dalam rangka memperkuat efisiensi, monitoring, dan pengendalian anggaran, Inspektorat Jenderal terus mendorong pemanfaatan teknologi melalui digitalisasi proses pengawasan dan penerapan *smart audit* serta pelaporan berbasis elektronik. Langkah ini diharapkan dapat menyederhanakan alur kerja, meningkatkan akurasi data, dan mengurangi ketergantungan pada proses manual. Di sisi lain, pengelolaan anggaran juga diarahkan agar semakin selaras dengan kerangka kerja berbasis kinerja, sehingga perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi anggaran dapat lebih terhubung dengan pencapaian output dan hasil yang ditetapkan, serta mendukung penggunaan anggaran yang lebih efektif dan akuntabel.

8. Keterlibatan dalam Pengawasan Terpadu

Dalam rangka memperkuat efektivitas pengawasan, Inspektorat Jenderal terus berupaya mengambil peran aktif dalam skema pengawasan terpadu bersama berbagai instansi dan pihak terkait. Pendekatan kolaboratif ini diharapkan dapat mendorong terwujudnya pengawasan yang lebih menyeluruh, selaras, dan saling melengkapi, khususnya dalam pengelolaan anggaran serta pelaporan lintas sektor dan unit kerja. Melalui pengawasan terpadu, koordinasi antar pemangku kepentingan dapat ditingkatkan, potensi tumpang tindih pelaksanaan tugas dapat diminimalkan, serta pemanfaatan sumber daya dapat dilakukan secara lebih efisien dan optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

9. Evaluasi dan Penyesuaian Kebijakan Secara Berkelanjutan

Sebagai bagian dari upaya menjaga keberlanjutan kinerja organisasi, Inspektorat Jenderal secara berkesinambungan melakukan evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dijalankan. Proses ini dimaksudkan untuk menangkap berbagai pembelajaran, mengidentifikasi area yang masih perlu disempurnakan, serta memperkuat pengelolaan anggaran dan praktik pengawasan. Hasil evaluasi tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam melakukan penyesuaian kebijakan, penyempurnaan strategi, dan perbaikan tata kelola, sehingga pelaksanaan anggaran dan pencapaian kinerja diharapkan dapat semakin selaras dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Inspektorat Jenderal Tahun 2025 disusun sebagai wujud keterbukaan dan pertanggungjawaban kepada seluruh pemangku kepentingan, sekaligus sebagai sarana komunikasi kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan di lingkungan Kementerian ESDM. Melalui laporan ini, capaian kinerja, tantangan yang dihadapi, serta upaya perbaikan yang telah dilakukan disajikan secara terukur dan informatif sebagai dasar evaluasi kinerja dan perumusan langkah penyempurnaan pada periode selanjutnya.

Sebagai penutup, Inspektorat Jenderal menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi, baik unit Eselon I terkait maupun seluruh pejabat dan pegawai Inspektorat Jenderal. Sinergi, kolaborasi, dan komitmen bersama tersebut merupakan faktor kunci dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Inspektorat Jenderal sepanjang tahun 2025. Diharapkan laporan ini dapat menjadi rujukan yang bermanfaat dalam memperkuat peran pengawasan intern, meningkatkan kualitas tata kelola, serta mendukung pencapaian sasaran pembangunan sektor ESDM pada periode yang akan datang.

Success Story

1. Penguatan Tata Kelola melalui Pembentukan Unit Kepatuhan Internal (UKI) di Inspektorat Jenderal KESDM

Pada tahun 2025, Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM mencatatkan capaian strategis yang signifikan dalam penguatan tata kelola dan sistem pengendalian intern melalui pembentukan Unit Kepatuhan Internal (UKI) setingkat Eselon III. Inisiatif ini merupakan langkah konkret dalam penerapan *Three Lines of Defense*, khususnya penguatan lini kedua (*second line*) secara terstruktur di lingkungan Inspektorat Jenderal.

Pembentukan UKI didukung dengan landasan hukum yang kuat, yaitu melalui Peraturan Menteri ESDM Nomor 12 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, sehingga memberikan legitimasi formal sekaligus kejelasan tugas,

tanggung jawab, dan kewenangan unit dalam mengawal kepatuhan internal. Dengan adanya UKI, Inspektorat Jenderal mampu memastikan bahwa pengelolaan risiko, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan pengendalian intern dijalankan secara konsisten dan berkesinambungan.

Keberhasilan pembentukan UKI ini bukan sekadar administratif, tetapi mencerminkan transformasi budaya organisasi menuju tata kelola yang lebih akuntabel dan berintegritas. Unit ini memegang peran strategis dalam:

1. Memperkuat penerapan kepatuhan internal di seluruh unit kerja melalui pembinaan, monitoring, dan evaluasi yang sistematis;
2. Menjadi pusat koordinasi dan fasilitasi implementasi manajemen risiko serta pengendalian intern berbasis risiko;
3. Mendukung upaya preventif terhadap potensi penyimpangan dan praktik tidak patuh, sehingga mengurangi risiko kerugian dan potensi korupsi;
4. Menjadi agen perubahan yang mendorong internalisasi nilai-nilai integritas di seluruh level organisasi.

Dengan pembentukan Unit Kepatuhan Internal (UKI), Inspektorat Jenderal berhasil membangun fondasi yang kuat bagi penguatan lini kedua pengawasan, memperkuat tata kelola, meningkatkan profesionalisme, dan menegakkan integritas aparatur secara berkelanjutan. Langkah strategis ini sekaligus menegaskan komitmen Inspektorat Jenderal dalam meningkatkan kualitas layanan pengawasan serta penerapan kepatuhan internal, sehingga seluruh fungsi pengawasan di lingkungan Kementerian ESDM dapat berjalan lebih efektif, terukur, dan berdampak nyata.

2. Penetapan Naskah Piagam Pengawasan Intern Tahun 2025 (*Internal Audit Charter/IAC*) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Sebagai bagian dari upaya penguatan tata kelola dan peningkatan efektivitas pengawasan intern, Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral pada Tahun 2025 berhasil menetapkan Naskah Piagam Pengawasan Intern (*Internal Audit Charter/IAC*) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Penetapan IAC ini menjadi tonggak penting dalam memperbarui kerangka kerja pengawasan intern yang sebelumnya terakhir ditetapkan pada Tahun 2015. Pembaruan tersebut tidak hanya merefleksikan komitmen Inspektorat Jenderal terhadap prinsip *good governance* dan akuntabilitas, tetapi juga menyesuaikan peran, kewenangan, serta tanggung jawab pengawasan intern dengan dinamika regulasi, risiko organisasi, dan kompleksitas pengelolaan sektor energi dan sumber daya mineral yang terus berkembang.

Penetapan Naskah Piagam Pengawasan Intern Tahun 2025 tersebut merupakan hasil dari proses reviu dan pembahasan yang komprehensif terhadap Piagam Pengawasan Intern sebelumnya yang ditetapkan pada Tahun 2015. Pembaruan ini dilakukan untuk menjawab kebutuhan organisasi yang semakin kompleks serta tuntutan penguatan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam mendukung tata kelola, manajemen risiko, dan kepatuhan di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Melalui pembaruan Piagam ini, Inspektorat Jenderal menegaskan transformasi fungsi pengawasan dari sekadar pengendalian kepatuhan menuju peran strategis yang bernilai tambah bagi organisasi.

Secara substansial, Naskah Piagam Pengawasan Intern Tahun 2025 menegaskan filosofi dan komitmen pengawasan intern yang lebih maju dengan mengadopsi pendekatan *Governance, Risk Management, and Compliance* (GRC). Jika pada Piagam Tahun 2015 pengawasan intern lebih diposisikan sebagai fungsi pendukung efektivitas organisasi, maka pada Piagam Tahun 2025 Inspektorat Jenderal ditegaskan sebagai Lini Ketiga (*Third Line*) dalam model *Three Lines*, yang berperan independen dalam memberikan *assurance* dan rekomendasi strategis kepada pimpinan.

Pembaharuan Piagam ini juga memperjelas landasan definisi profesi dan standar yang digunakan dalam pelaksanaan pengawasan intern. Naskah Piagam Pengawasan Intern Tahun 2025 secara eksplisit mengacu pada definisi profesi dari Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), *Global Internal Audit Standards*, serta kerangka praktik profesional yang berlaku. Selain itu, tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal dijabarkan secara lebih rinci, meliputi audit, revidu, evaluasi, pemantauan, serta pemberian jasa konsultasi (*advisory*), dengan ruang lingkup pengawasan yang mencakup kegiatan *assurance*, konsultasi, hingga pemanfaatan data analitik dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis risiko.

Lebih lanjut, Naskah Piagam Pengawasan Intern Tahun 2025 memperkuat aspek independensi, objektivitas, dan kewenangan Inspektorat Jenderal melalui pengaturan yang lebih komprehensif, termasuk mekanisme eskalasi, hak akses terhadap data dan informasi, serta pengaturan hubungan kerja dan koordinasi dengan Komite Audit, APIP lain, Aparat Penegak Hukum, dan unit kerja terkait. Pengaturan ini dilengkapi dengan ketentuan mengenai kompetensi auditor, kode etik, perencanaan pengawasan strategis dan tahunan, pelaporan hasil pengawasan secara periodik, serta sistem penjaminan dan peningkatan mutu pengawasan intern secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil revidu yang dilaksanakan Komite Audit pada tanggal 3 Juli 2025, substansi Naskah Piagam Pengawasan Intern dinilai telah mencerminkan prinsip tata kelola yang baik (*good governance*) serta selaras dengan ketentuan Peraturan Menteri PANRB Nomor 17 Tahun 2024. Selain itu, Piagam ini juga telah mengacu pada praktik terbaik dan standar profesional pengawasan intern, antara lain *Global Internal Audit Standards* (GIAS) dan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) Tahun 2021, sehingga memperkuat legitimasi normatif dan profesional atas pelaksanaan fungsi pengawasan intern di lingkungan Kementerian ESDM. Dukungan Komite Audit melalui revidu ini semakin menegaskan bahwa Piagam Pengawasan Intern Tahun 2025 tidak hanya bersifat administratif, tetapi telah melalui proses pengujian substansi, kepatuhan regulasi, serta keselarasan dengan standar profesional yang berlaku.

Lebih dari sekadar penetapan dokumen kebijakan, Selain itu, Piagam Pengawasan Intern Tahun 2025 menjadi instrumen strategis yang memperkuat mandat, kewenangan, dan nilai tambah fungsi pengawasan intern Inspektorat Jenderal.

Penetapan Piagam Pengawasan Intern (Internal Audit Charter) Kementerian ESDM merupakan capaian strategis Inspektorat Jenderal yang mencerminkan keberhasilan penguatan kerangka pengawasan intern secara menyeluruh dan berkelanjutan. IAC Tahun 2025 disusun tidak hanya sebagai pemenuhan kewajiban normatif, tetapi sebagai instrumen tata kelola yang secara jelas menegaskan mandat, kedudukan, kewenangan, dan tanggung jawab Inspektorat Jenderal sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang independen, objektif, dan profesional. Piagam ini memperjelas peran Inspektorat Jenderal dalam memberikan jasa *assurance* dan *consulting* yang bernilai tambah, dengan tujuan utama memperkuat pencapaian tujuan kementerian, meningkatkan efektivitas manajemen risiko, serta menjaga integritas dan akuntabilitas pengelolaan sektor energi dan sumber daya mineral.

Secara substansial, IAC Tahun 2025 menunjukkan kematangan desain pengawasan intern melalui pengaturan yang komprehensif, mulai dari visi, misi, kedudukan organisasi, tugas dan fungsi, hingga tujuan, sasaran, dan lingkup pengawasan. Ruang lingkup pengawasan dirumuskan secara jelas mencakup audit, reviu, evaluasi, pemantauan, serta jasa konsultasi berbasis risiko, yang terintegrasi dengan sistem pengendalian intern dan manajemen risiko kementerian. Penegasan pendekatan *risk-based audit*, pemberian kewenangan akses data secara penuh, serta pengaturan mekanisme pelaporan dan tindak lanjut hasil pengawasan memperkuat posisi Inspektorat Jenderal sebagai *trusted advisor* bagi pimpinan kementerian.

IAC juga secara tegas mengatur prinsip independensi dan objektivitas, termasuk mekanisme pengungkapan apabila terjadi gangguan independensi, baik secara fakta maupun tampilan, kepada Menteri dan Komite Audit. Pengaturan ini diperkuat dengan larangan keterlibatan auditor dalam pengambilan keputusan manajerial dan penegasan pengelolaan benturan kepentingan, sehingga memastikan kualitas dan kredibilitas hasil pengawasan. Selain itu, piagam menetapkan standar kompetensi auditor, kewajiban sertifikasi, serta pengembangan kapabilitas berkelanjutan, termasuk penguatan kompetensi berbasis risiko, tata kelola, dan profesionalisme auditor intern.

Keberhasilan penetapan IAC Tahun 2025 juga tercermin dari penguatan tata kelola hubungan kerja dan koordinasi Inspektorat Jenderal dengan unit kerja internal, APIP dari instansi lain, BPKP, BPK, Aparat Penegak Hukum, serta Komite Audit. Pengaturan hubungan kerja ini mendorong pendekatan *collaborative assurance*, mengurangi duplikasi pengawasan, dan meningkatkan efektivitas tindak lanjut hasil pengawasan. Peran Komite Audit ditegaskan sebagai mitra strategis Menteri dalam melakukan *oversight* terhadap fungsi pengawasan intern, termasuk pemberian saran, evaluasi, dan pengawasan kinerja Inspektorat Jenderal.

Dengan cakupan pengaturan yang menyeluruh tersebut, IAC Tahun 2025 menjadi fondasi kelembagaan yang kokoh bagi Inspektorat Jenderal dalam menjalankan fungsi pengawasan intern yang modern, adaptif, dan selaras dengan praktik terbaik. Penetapan Piagam ini merupakan *success story* Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM karena tidak hanya memperbarui dokumen kebijakan yang telah berlaku sejak 2015, tetapi juga menandai peningkatan signifikan dalam kualitas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern, serta memperkuat peran strategis APIP dalam mendukung pencapaian tujuan kementerian dan kepercayaan publik.

Dengan adanya Naskah Piagam Pengawasan Intern Tahun 2025, Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM berhasil meletakkan fondasi kelembagaan yang lebih kuat, modern, dan selaras dengan praktik terbaik pengawasan intern. Hal ini mencerminkan komitmen nyata Inspektorat Jenderal dalam memperkuat peran strategis APIP, meningkatkan kualitas pengawasan, serta mendukung terwujudnya tata kelola Kementerian ESDM yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada pengelolaan risiko secara efektif.

3. Pelaksanaan Jambore Integritas di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Sebagai wujud komitmen berkelanjutan dalam membangun budaya integritas dan pencegahan korupsi di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Inspektorat Jenderal pada Tahun 2025 kembali melaksanakan Jambore Integritas Kementerian ESDM sebagai kelanjutan dari pelaksanaan kegiatan serupa pada Tahun 2024. Keberlanjutan pelaksanaan Jambore Integritas ini menunjukkan konsistensi Inspektorat Jenderal dalam menanamkan nilai-nilai integritas, etika, dan akuntabilitas secara sistematis dan berkesinambungan. Kegiatan ini tidak hanya menjadi sarana internalisasi nilai antikorupsi,

tetapi juga mencerminkan pendekatan pembinaan yang positif dan partisipatif dalam memperkuat budaya organisasi yang berintegritas di seluruh unit kerja Kementerian ESDM.

Pelaksanaan Jambore Integritas Kementerian ESDM Tahun 2025 oleh Inspektorat Jenderal merupakan bentuk pembinaan integritas yang dirancang secara berkelanjutan, dengan tujuan utama membangun dan memperkuat budaya integritas aparatur di lingkungan Kementerian ESDM. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan internalisasi nilai-nilai integritas, etika, dan antikorupsi, mendorong perubahan perilaku aparatur yang berorientasi pada pencegahan korupsi, serta memperkuat komitmen bersama dalam penerapan nilai-nilai ASN BerAKHLAK dan pengendalian gratifikasi sebagai bagian dari sistem pengendalian intern pemerintah.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Jambore Integritas dirancang dengan pendekatan pembelajaran yang partisipatif dan aplikatif melalui berbagai materi strategis. Materi yang disampaikan mencakup pembangunan budaya integritas, penguatan nilai-nilai antikorupsi, pengendalian gratifikasi, etika dan perilaku aparatur, serta peran aparatur dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan berakuntabilitas. Materi tersebut disajikan melalui kombinasi paparan, diskusi tematik, dan aktivitas kelompok yang mendorong refleksi serta internalisasi nilai secara langsung dalam konteks pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kegiatan ini juga diperkuat dengan keterlibatan narasumber yang kompeten dan berpengalaman di bidang integritas dan antikorupsi, antara lain perwakilan dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) serta Penyuluh Antikorupsi, yang memberikan perspektif praktis dan aktual mengenai tantangan integritas di sektor publik. Kehadiran narasumber tersebut memberikan bobot substansi yang kuat serta meningkatkan kualitas pembelajaran, sekaligus memperkuat pesan bahwa pembangunan integritas merupakan tanggung jawab bersama seluruh elemen organisasi.

Dengan tujuan yang jelas, materi yang relevan, serta dukungan narasumber yang kredibel, pelaksanaan Jambore Integritas secara berkelanjutan sejak tahun 2024 hingga 2025 telah menjadi langkah strategis Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM dalam pendekatan pencegahan berbasis pembinaan budaya. Kegiatan ini menegaskan peran Inspektorat Jenderal tidak hanya sebagai pengawas, tetapi juga sebagai penggerak perubahan (*agent of change*) dalam menumbuhkan ekosistem integritas yang kuat dan berkelanjutan di lingkungan Kementerian ESDM.